

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

أسم الطالبية:

أسماء عبد العزيز السيوفي

الرقم الجامعي:

2021205223

مشروع تخرج- 2

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. عبد الرحيم نادر

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

الفصل الدراسي الأول - 2026

الشكر والتقدير

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات، وبفضله تنيسر الأمور،
وبتوقيه تتحقق الطموحات.

أتقدم بخالص الشكر وعظيم الامتنان لكل من أسهم في إنجاز هذا
العمل العلمي، الذي لم يكن ليرى النور لولا عون الله ثم دعمهم
الكريم.

أخص بالشكر والتقدير الدكتور نادر عبد الرحيم، على ما قدمه لي
من علم وتوجيه ونقد بّناء، وعلى دعمه المتواصل وصبره طوال
فترة إعداد هذا البحث، حيث كان لتشجيعه الأثر الكبير في إثراء
تجربتي البحثية.

كما أعبر عن بالغ امتناني وتقديري لعائلتي الكريمة التي كانت
السند والداعم الأول، والتي لم تبخل عليّ بالدعاء والتشجيع
والمساندة في كل مراحل هذا العمل.

ولا يسعني إلا أن أقدم شكري العميق لكل من وقف إلى جانبي من
الأصدقاء والزملاء، وشارك بكلمة، أو فكرة، أو ابتسامة كانت
حافزاً للمضي قدماً.

جزى الله الجميع خير الجزاء، ووفقهم لما يحب ويرضى.

الإهداء

بكل الحب والتقدير، أهدي هذا البحث إلى عائلتي الغالية التي كانت دومًا مصدر دعمي وتشجيعي في كل مراحل حياتي. لهم مني كل الامتنان والعرفان على صبرهم وتفهمهم وتشجيعهم المستمر، فقد كانوا السند الحقيقي الذي يمدني بالقوة والإصرار.

وأقدم بخالص الشكر والامتنان لأصدقائي الأعزاء الذين كان حضورهم ودعمهم المعنوي خير محفز لي على الاستمرار، فكانت كلماتهم وتشجيعهم رفيق دربي في رحلة البحث والعمل.

كما أوجه أسمى آيات الشكر والعرفان للكادر الأكاديمي الموقر، من أساتذة ومشرفين وإداريين، الذين منحوني من علمهم وخبرتهم، وقدموا لي الدعم والإرشاد اللازمين لإنجاز هذا العمل، فكانوا نبراساً ينير طريقي ويثري رحلتي العلمية.

إلى كل من وقف إلى جانبي، وعمل بجد من أجلي، أقول لكم: هذا العمل هو ثمرة جهودكم ودعمكم الكريم، فلكم مني أسمى معاني الامتنان والتقدير.

مستخلص الدراسة

يشهد قطاع الأعمال اليوم تحولات كبيرة نتيجة التطورات التكنولوجية والابتكارات الحديثة، حيث أصبح الابتكار التكنولوجي عاملاً رئيسياً في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين. إن قدرة المؤسسات على تبني التكنولوجيا والابتكار تؤثر بشكل مباشر على جودة الخدمات المقدمة ورفع مستوى الكفاءة والإنتاجية، ما يجعل دراسة العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي ضرورة علمية وعملية للمؤسسات الراغبة في تعزيز ميزتها التنافسية.

الهدف: يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر الابتكار التكنولوجي على تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، مع التركيز على تطبيق ذلك في شركة المراعي بمدينة القصيم، وذلك لتقديم توصيات عملية تدعم رفع كفاءة الأداء المؤسسي.

المنهجية: اعتمد البحث على المنهج الاستنتاجي، مع استخدام أسلوب المسح الكمي والمقطعي، وجمع البيانات من خلال استبيان مصمم خصيصاً لذلك. تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة لضمان دقة النتائج وموثوقيتها.

النتائج: أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية ودالة إحصائية بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي للموظفين، حيث ساهم الابتكار في تحسين المنتجات والخدمات والعمليات داخل المؤسسة، مما انعكس بشكل ملموس على مستوى الكفاءة والفاعلية الوظيفية.

الإضافة العلمية: تقدم الدراسة إضافة علمية تتمثل في توثيق العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي في سياق الشركات السعودية، خاصة في قطاع الأغذية، مما يساهم في سد الفجوات البحثية على المستوى التطبيقي والنظري.

الإضافة العملية: توفر الدراسة إطاراً عملياً للشركات لتبني استراتيجيات الابتكار التكنولوجي بما يدعم رفع الأداء الوظيفي للموظفين، ويساعد صانعي القرار على تحسين إجراءات العمل وتطوير العمليات الداخلية.

التطبيقات العلمية: يمكن تطبيق نتائج البحث على شركات مماثلة في القطاع الصناعي والخدمي، لا سيما التي تسعى لتعزيز كفاءة موظفيها من خلال الابتكار والتطوير التكنولوجي المستمر، بالإضافة إلى إمكانية استخدامها كأساس لإجراء دراسات مستقبلية في مجالات الإدارة والموارد البشرية.

الكلمات المفتاحية: الابتكار التكنولوجي، الأداء الوظيفي، تطوير الأداء، كفاءة الموظفين، التحليل الإحصائي.

Abstract

Today, the business sector is experiencing significant transformations due to technological advancements and modern innovations. Technological innovation has become a key factor in enhancing employee performance. An organization's ability to adopt technology and innovation directly impacts the quality of services provided and increases efficiency and productivity. Therefore, studying the relationship between technological innovation and employee performance is of both scientific and practical importance for organizations seeking to enhance their competitive advantage.

Objective: This study aims to investigate the impact of technological innovation on improving employee performance, focusing on its application in Almarai Company in Qassim, Saudi Arabia, in order to provide practical recommendations that support organizational performance enhancement.

Methodology: The research employed a deductive approach, utilizing a quantitative cross-sectional survey method. Data were collected through a specially designed questionnaire and analyzed using appropriate statistical methods to ensure the accuracy and reliability of the findings.

Results: The findings revealed a positive and statistically significant relationship between technological innovation and employee performance. Innovation contributed to improving products, services, and internal processes within the organization, which directly enhanced efficiency and functional effectiveness.

Scientific Contribution: The study offers a scientific contribution by documenting the relationship between technological innovation and employee performance in the context of Saudi companies, particularly in the food sector, thereby filling research gaps both theoretically and practically.

Practical Contribution: This study provides a practical framework for companies to adopt technological innovation strategies that support employee performance enhancement, assisting decision-makers in improving work procedures and developing internal processes.

Scientific Applications: The research findings can be applied to similar companies in the industrial and service sectors, especially those aiming to enhance employee efficiency through continuous technological innovation and development. Moreover, the study can serve as a foundation for future research in management and human resources fields.

Keywords: Technological innovation, Employee performance, Performance development, Employee efficiency, Statistical analysis.

جدول المحتويات

2	الشكر والتقدير
3	الإهداء
4	مستخلص الدراسة
8	قائمة الاشكال
9	قائمة الجداول
10	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
11	1.1. المقدمة
13	1.2. مشكلة البحث
13	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
13	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
14	1.3. أهمية الدراسة
14	1.3.1. على المستوى النظري:
14	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
15	1.4. اسئلة الدراسة
15	1.5. اهداف الدراسة
16	1.6. فرضيات الدراسة
16	1.7. نموذج الدراسة
17	1.8. الدراسة الميدانية
18	1.9. مخطط المشروع المقترح
19	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
20	2.1. المقدمة
23	2.3. مفهوم الأداء الوظيفي:
26	2.4. العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي:
27	2.5. الخاتمة
28	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
29	3.1. المقدمة
29	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
30	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
31	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
32	3.5. طريقة جمع البيانات
34	3.6. أنواع البيانات
35	3.7. إجراءات التحليل الاحصائي
36	3.8. الخاتمة
37	4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

38	4.1. المقدمة
38	4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)
38	• خصائص عينة الدراسة:
42	4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات
42	• صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:
45	• ثبات أداة الدراسة:
46	4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)
49	معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:
51	4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج
57	5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات
58	5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية
61	5.3. الخاتمة
62	قائمة المراجع

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	العنوان	رقم الشكل
16	نموذج البحث من اعداد الباحثة	1
30	منهجية البحث من اعداد الباحثة	2

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
31	مجتمع البحث	1
31	عينة المجتمع من اعداد (Krejcie1970)	2
33	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الابتكار التكنولوجي (المصدر من اعداد الباحثة)	3
33	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي (المصدر من اعداد الباحثة)	4
39	توصيف عينة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية.	5
43	صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	6
45	قياس الثبات لأداة الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	7
46	دلالة المتوسطات الحسابية	8
47	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية لدراسة الميدانية	9
49	معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية	10

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 الاداء الوظيفي 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 الاداء الوظيفي، 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.

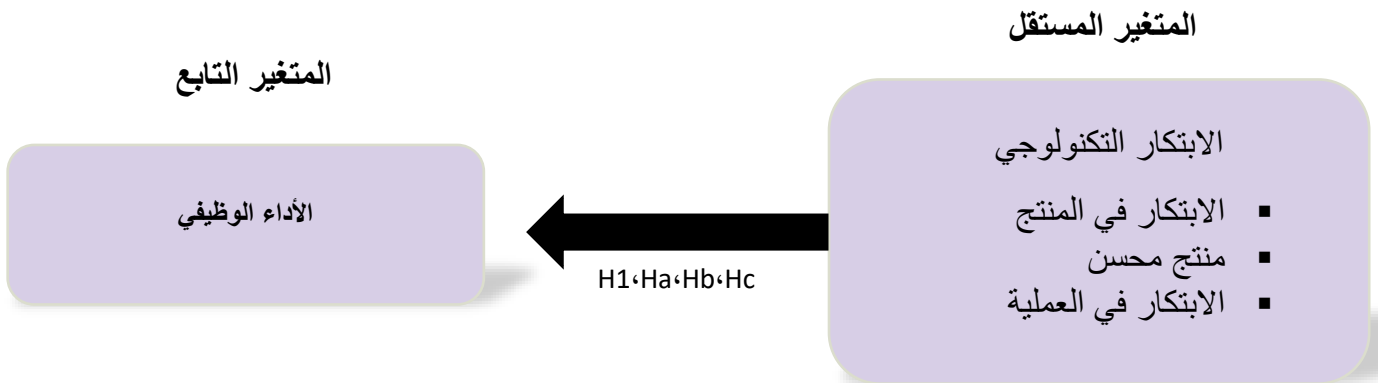
← Ha توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار في المنتج و الأداء الوظيفي.

← 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. 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 يساهم 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) .

1.9. 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

في ظل التغيرات المتسارعة في بيئة الأعمال العالمية، أصبح الابتكار التكنولوجي أحد الركائز الأساسية التي تعتمد عليها المؤسسات لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة. فهو لا يقتصر على تطوير المنتجات أو تحسين العمليات فحسب، بل يمتد ليشمل إعادة تشكيل نماذج الأعمال وتبني استراتيجيات جديدة تواكب متطلبات السوق المتغيرة. من خلال الابتكار التكنولوجي، تستطيع المؤسسات تعزيز قدراتها الإنتاجية، وتحسين جودة منتجاتها، وتقليل تكاليفها، مما يمكنها من التفوق على منافسيها والحفاظ على موقع ريادي في السوق.

2.2. مفهوم الابتكار التكنولوجي:

الابتكار التكنولوجي هو إدخال تحسينات جوهرية على المنتجات أو العمليات أو الخدمات من خلال استخدام تقنيات جديدة أو معدلة بما يحقق ميزة تنافسية للمؤسسة (زواوي، 2018).

ويعرف أيضًا بأنه تحويل فكرة إلى منتج أو عملية أو خدمة جديدة أو محسنة تُحدث تغييرًا ملموسًا في أداء المؤسسة وتنافسيتها في السوق (اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا [الإسكوا]، 2019).

كما يشير إلى عملية تطوير تقنيات جديدة أو إدخال تحسينات جوهرية على تقنيات حالية بما يدعم نمو المؤسسات وتوسّعها (المرسال، 2021).

ويعرّف كذلك بأنه عملية منظمة تُستخدم لتوليد الأفكار التقنية وتطويرها بشكل يؤدي إلى تقديم قيمة مضافة للمؤسسة وزيادة قدرتها التنافسية (آفاق علمية وتربوية، 2021)

• ابعاد الابتكار التكنولوجي

وفقاً لما ورد في كتاب "الابتكار التكنولوجي لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز التنافسية" للباحث سعيد أوكيل، يمكن تحديد الأبعاد الرئيسية للابتكار التكنولوجي كما يلي :

- ← **البُعد التقني:** يتعلق بتطوير وتحسين المنتجات والعمليات من خلال استخدام تقنيات جديدة أو محسنة.
- ← **البُعد الاقتصادي:** يركز على تحقيق الكفاءة الاقتصادية وزيادة الإنتاجية وتقليل التكاليف، مما يسهم في تعزيز القدرة التنافسية للمؤسسة.
- ← **البُعد الاجتماعي:** يهدف إلى تحسين جودة الحياة وتلبية احتياجات المجتمع من خلال تقديم حلول تكنولوجية مبتكرة.
- ← **البُعد البيئي:** يسعى إلى تطوير تقنيات صديقة للبيئة تساهم في تحقيق التنمية المستدامة وتقليل الأثر البيئي للأنشطة الاقتصادية.
- ← **البُعد التنظيمي والإداري:** يتعلق بإعادة هيكلة العمليات الإدارية وتبني أساليب عمل جديدة تدعم الابتكار وتعزز من مرونة المؤسسة. (أوكيل, 2011).

• تطورات الابتكار التكنولوجي:

- الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي: شهد مجال الذكاء الاصطناعي تطورات كبيرة ساهمت في أتمتة العمليات وتحليل البيانات الكبيرة، مما عزز من قدرة المؤسسات على اتخاذ قرارات أسرع وأكثر دقة.
- ← **تقنيات الإنترنت الصناعي للأشياء (IIoT):** أتاح ربط الأجهزة الصناعية بشبكات الإنترنت تحسين مراقبة الإنتاج وزيادة الكفاءة التشغيلية.
 - ← **الحوسبة السحابية:** مكّنت المؤسسات من تخزين ومعالجة كميات ضخمة من البيانات بكفاءة ومرونة عالية، مما دعم الابتكار في المنتجات والخدمات.
 - ← **تقنيات الطباعة ثلاثية الأبعاد:** ساعدت في تقليل التكاليف وتسريع عملية إنتاج النماذج الأولية، وأدخلت تغييرات جوهرية في صناعات مثل الطب والهندسة.

← **تطور شبكات الجيل الخامس (5G)** وفرت سرعات اتصال عالية جداً مع زمن تأخير منخفض، مما فتح آفاقاً جديدة لتطبيقات الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء (Hassan et al., 2022).

• نظريات الابتكار التكنولوجي:

← **نظرية انتشار الابتكار: (Diffusion of Innovation Theory)**

تقدم هذه النظرية، التي وضعها إيفريت روجرز، شرحاً لكيفية انتشار الأفكار والابتكارات التكنولوجية بين الأفراد والمجتمعات، مع التركيز على عوامل مثل الاتصال والوقت وخصائص المبتكرين (Rogers, 2003).

← **نظرية دورة حياة التكنولوجيا: (Technology Life Cycle Theory)**

تشرح كيف تمر التكنولوجيا بمراحل مختلفة من التطور، بدءاً من الابتكار والنمو مروراً بالنضج وأخيراً الانحدار أو الاستبدال (Utterback & Abernathy, 1975).

1975)

← **نظرية الابتكار المفتوح: (Open Innovation Theory)**

تشير إلى أن الشركات يمكنها استخدام الأفكار الخارجية جنباً إلى جنب مع الأفكار الداخلية لتسريع الابتكار وتحقيق نتائج أفضل، بعكس النهج التقليدي الذي يعتمد فقط على الموارد الداخلية (Chesbrough, 2003).

← **نظرية النمو المعرفي التكنولوجي (Technological Knowledge Growth Theory):**

تسلط الضوء على العلاقة بين تراكم المعرفة التكنولوجية وتطور الابتكارات، حيث تؤدي المعرفة المتزايدة إلى تحسينات مستمرة في التكنولوجيا. (Nelson & Winter, 1982)

2.3 . مفهوم الأداء الوظيفي:

يُعرَّف الأداء الوظيفي بأنه مستوى تنفيذ الفرد للمهام والمسؤوليات المرتبطة بوظيفته كما هو متوقع منه من قبل المنظمة (Campbell, 1990).

كما يُعرَّف بأنه السلوكيات والأنشطة التي يقوم بها الموظف والتي تسهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المنظمة. (Borman & Motowidlo, 1993).

وعرّفه باحثون آخرون بأنه مدى قدرة الموظف على تحقيق النتائج المطلوبة ضمن الوقت المحدد وبجودة عالية (Armstrong, 2006).

ويُعرَّف كذلك بأنه الكفاءة في إنجاز العمل ضمن معايير محددة من حيث الكمية والنوعية والانضباط والابتكار. (Viswesvaran & Ones, 2000).

• ابعاد الأداء الوظيفي

⇐ الأداء الفني: (Task Performance)

يشير إلى مدى تنفيذ الموظف للمهام الأساسية المرتبطة بوظيفته بشكل مباشر، مثل الجودة، الدقة، والسرعة في أداء العمل (Borman & Motowidlo, 1997).

⇐ الأداء السياقي: (Contextual Performance)

يشمل السلوكيات التي لا تُعدّ جزءاً من المهام الرسمية، لكنها تُسهم في تحسين البيئة التنظيمية مثل التعاون، الالتزام، والمبادرة (Motowidlo, Borman, & Schmit, 1997).

⇐ الانضباط الوظيفي: (Disciplinary Performance)

ويتضمن احترام الأنظمة والتعليمات والدوام والانضباط العام في الاداء الوظيفي (Rotundo & Sackett, 2002).

⇐ الإبداع في العمل: (Creativity and Innovation)

قدرة الموظف على تقديم أفكار جديدة، وحلول غير تقليدية، والمساهمة في تطوير العمل (Janssen, 2000).

← رضا العملاء الداخليين والخارجيين (Customer-oriented Performance)

ويقصد به مدى تحقيق الموظف لتوقعات العملاء سواء الداخليين (زملاء العمل) أو الخارجيين (العملاء المباشرين) (Podsakoff, MacKenzie, & Bommer, 1996).

• تطورات الأداء الوظيفي

شهد مفهوم الأداء الوظيفي تطورات ملحوظة على مر العقود، حيث كان التركيز في بداياته ينحصر في الأداء الكمي مثل عدد المهام المنجزة أو ساعات العمل. ومع تطور الفكر الإداري والنفسي، توسع المفهوم ليشمل جودة الأداء، والالتزام التنظيمي، والسلوكيات الإيجابية في الاداء الوظيفي. كما ظهرت نماذج جديدة تميز بين الأداء الفني (المرتبط بالمهام الوظيفية المباشرة) والأداء السياقي (مثل التعاون، والمبادرة، والانضباط).

ومع بروز مفاهيم مثل الذكاء العاطفي، والإبداع، والابتكار، بدأت المؤسسات تقيّم الأداء بناءً على جوانب متعددة تشمل القدرة على حل المشكلات، والعمل الجماعي، والتكيف مع التغيير. وفي العصر الرقمي، ساهمت التقنيات الحديثة والتحليلات الذكية في تطوير أدوات قياس الأداء، مما مكّن المنظمات من تقديم تقييمات دقيقة تعتمد على البيانات وتحليلات الأداء في الوقت الحقيقي.

ووفقاً لدراسة حديثة لـ Koopmans et al (2011)، فقد تطور المفهوم ليشمل ثلاثة أبعاد رئيسية: الأداء المهني، الأداء السياقي، والسلوكيات السلبية في العمل، مما يعكس شمولية التقييم وتحول الأداء من كونه "وظيفة" إلى "سلوك استراتيجي".

• نظريات الأداء الوظيفي

← نظرية التوقع: (Expectancy Theory)

تشير إلى أن الأفراد سيبدلون جهدًا أكبر في العمل إذا توقعوا أن هذا الجهد سيؤدي إلى أداء جيد، والذي بدوره سيكون كافياً بنتائج مرغوبة مثل الترقيات أو المكافآت (Vroom, 1964).

← نظرية تعزيز السلوك: (Reinforcement Theory)

تفترض أن سلوكيات الأفراد يمكن تعزيزها أو تعديلها من خلال نظام المكافآت والعقوبات. وبالتالي، فإن الأداء الجيد يتعزز من خلال الثواب الإيجابي (Skinner, 1953).

← نظرية العدالة: (Equity Theory)

يرى العاملون أن أداءهم يتأثر بدرجة شعورهم بالعدالة في الاداء الوظيفي، خصوصاً عند مقارنة مدخلاتهم (كالجهد) بمخرجاتهم (كالراتب) مقارنة بزملائهم (Adams, 1965).

← نظرية تحديد الأهداف: (Goal Setting Theory)

تشير إلى أن الأهداف المحددة والواضحة تحسّن من الاداء الوظيفي، خصوصاً عندما تكون صعبة ولكن قابلة للتحقيق، ويشترك الموظف في وضعها (Locke & Latham, 1990).

← نظرية السمات الشخصية والأداء: (Big Five and Performance)

تفترض أن بعض السمات الشخصية مثل الضمير والانفتاح على الخبرة والانضباط الذاتي ترتبط مباشرة بمستوى الاداء الوظيفي. (Barrick & Mount, 1991).

2.4. العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي:

الابتكار التكنولوجي يُعد من أهم المحركات الحديثة لتحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات والشركات. فالاعتماد على التقنيات الحديثة مثل الأنظمة الرقمية، والأدوات الذكية، والبرمجيات المتقدمة يساهم في تبسيط العمليات اليومية، وتقليل الوقت والجهد المبذول في إنجاز المهام، مما يزيد من كفاءة الموظفين. كما يعزز الابتكار التكنولوجي القدرة على اتخاذ القرارات بسرعة ودقة أكبر، ويوفر بيانات دقيقة تساعد في قياس الأداء ومتابعة النتائج، مما يدعم التخطيط الاستراتيجي وتحقيق الأهداف المؤسسية. إضافة لذلك، فإن إدخال تقنيات جديدة يحفز الموظفين على التعلم المستمر وتطوير مهاراتهم، ويخلق بيئة عمل ديناميكية تشجع على الإبداع والابتكار، وبالتالي ينعكس إيجاباً على مستوى الإنتاجية والجودة. بالتالي، يمكن القول إن الابتكار التكنولوجي لا يقتصر دوره على تحسين العمليات فحسب، بل يمتد ليشمل تعزيز مهارات الموظفين وتحفيزهم، مما يؤدي إلى رفع الأداء الوظيفي بشكل ملموس.

2.5. الخاتمة

تناول هذا الفصل عرضًا تحليليًا للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، والتي ركزت على الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي، سواء من حيث المفاهيم النظرية أو الأبعاد والتطبيقات العملية. وقد أظهرت هذه الدراسات وجود اهتمام متزايد بدور الابتكار التكنولوجي كأداة استراتيجية تسهم في تحسين كفاءة المنظمات وتعزيز قدرتها التنافسية، من خلال تطوير المنتجات وتحسين العمليات ورفع جودة الخدمات المقدمة. كما بينت الأدبيات أن الأداء الوظيفي يُعد من المفاهيم متعددة الأبعاد، حيث لا يقتصر على إنجاز المهام الأساسية فقط، بل يشمل أيضًا الأداء السياقي، والانضباط الوظيفي، والإبداع، والقدرة على التكيف مع التغيرات التنظيمية والتكنولوجية. وأكدت معظم الدراسات وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار التكنولوجي وتحسين الأداء الوظيفي، خاصة عند توفر بيئة تنظيمية داعمة، وبنية تحتية تقنية ملائمة، وبرامج تدريب مستمرة. ومن خلال تحليل الدراسات السابقة، تم رصد عدد من الفجوات البحثية، أبرزها قلة الدراسات التي تناولت هذه العلاقة في البيئة المحلية، وندرة الأبحاث التي ركزت بشكل متكامل على أبعاد الابتكار التكنولوجي المختلفة وأثرها المباشر على الأداء الوظيفي للموظفين. كما أن بعض الدراسات ركزت على جانب واحد من الابتكار أو الأداء، دون تقديم نموذج شامل يوضح طبيعة العلاقة بين المتغيرات. وانطلاقًا من ذلك، يبرز هذا البحث كإضافة علمية تسعى إلى سد هذه الفجوات، من خلال دراسة دور الابتكار التكنولوجي بأبعاده المختلفة في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين، وتطبيق ذلك على شركة المراعي بمدينة القصيم، بما يساهم في إثراء الجانب النظري وتقديم نتائج عملية يمكن الاستفادة منها في تطوير السياسات الإدارية وتعزيز كفاءة الأداء داخل المنظمات.

3. الفصل الثالث: منهجية البحث

3.1. المقدمة

وضح هذا الجزء المنهجية التي تم تطبيقها في المشروع الحالي، وذلك للإجابة على أسئلة الدراسة، واختبار فرضيات الدراسة. توضح العناوين التالية التعريفات الإجرائية لمتغيرات الدراسة وما تم تطبيقه، كما يلي:

3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

تم تطبيق منهجية البحث العلمي في المشروع الحالي للإجابة على أسئلة الدراسة واختبار فرضيات الدراسة. تم استخدام العديد من الإجراءات والتقنيات لضمان الدقة والموثوقية في الدراسة تم تعريف المتغيرات المستخدمة في الدراسة وتوضيح كيفية قياسها وتحديد بطرق علمية تم جمع البيانات من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأدوات مثل الاستبيانات والمقابلات وتحليل الوثائق كما يلي

◆ المتغير المستقل (الابتكار التكنولوجي):

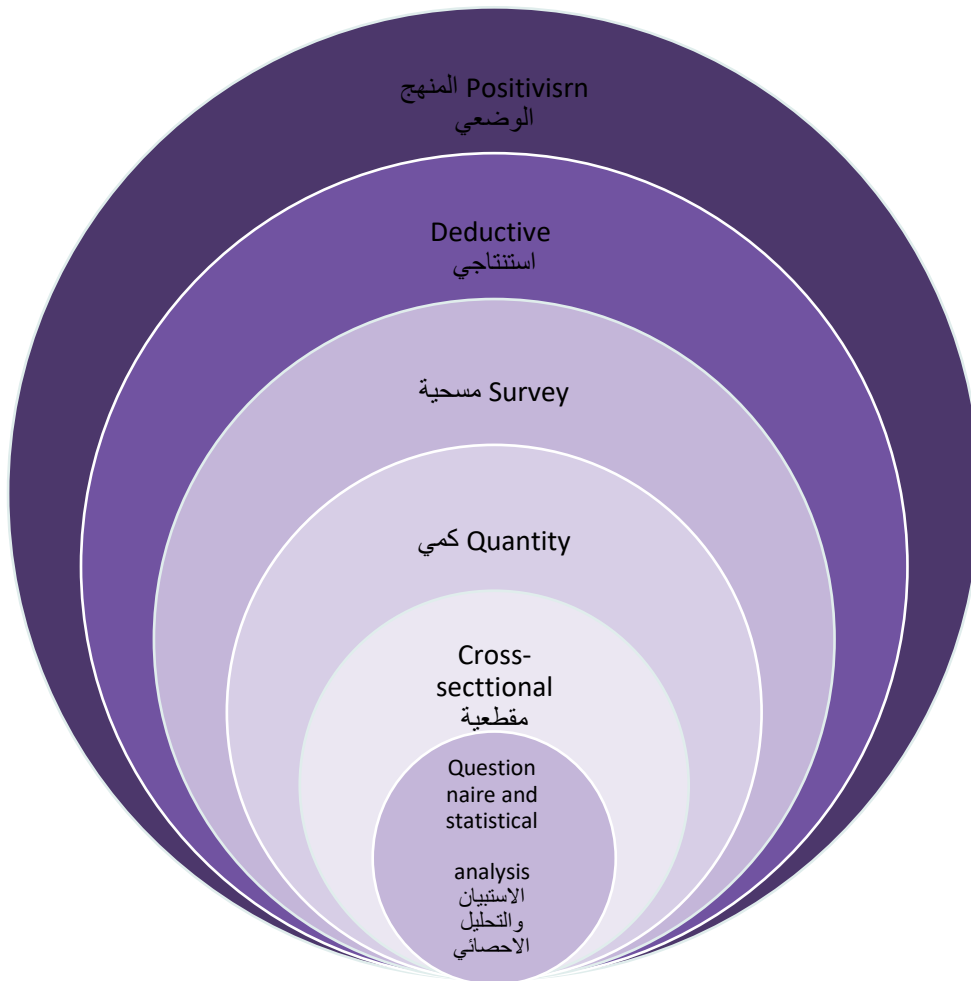
سيتم تقييم الابتكار التكنولوجي باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بالابتكار التكنولوجي. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من الابتكار التكنولوجي مثل الابتكار في المنتج ، منتج محسن ، الابتكار في العملية. يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها لتعزيز بيئة الاداء الوظيفي وتطويرها. سيتم تحليل النتائج وتقديم توصيات وإجراءات لتحسين الابتكار التكنولوجي بناء على النتائج المستخلصة.

◆ المتغير التابع (الاداء الوظيفي):

سيتم تقييم الاداء الوظيفي باستخدام استبيان متعدد العوامل يهدف إلى قياس جوانب مختلفة تؤثر على الاداء الوظيفي سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم مستوى الاداء الوظيفي بناء على الأسئلة التي تخص الاداء الوظيفي ككل. يهدف الاستبيان إلى تأثير الاداء الوظيفي من وجهه نظر الموظفين عن هذه الجوانب المختلفة وتحديد المجالات التي يمكن تحسينها لأداء الموظفين. سيتم تحليل البيانات المجمعة وتقديم توصيات وإجراءات الاداء الوظيفي من وجهه نظر الموظفين لبناء النتائج المستخلصة.

3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)

- 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

3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات أخذ العينات

يتمثل جميع الموظفين العاملين بشركة المراعي- فرع المنتزه الجنوبي بمدينة القصيم ، والذين يشكلون عينة الدراسة الأساسية. وتعد شركة المراعي من المؤسسات الرائدة في قطاع السيارات بالمملكة العربية السعودية، حيث تركز على الابتكار التكنولوجي في جميع عملياتها، سواء في بيع السيارات، خدمات ما بعد البيع، أو إدارة العمليات الداخلية. تسهم الشركة في تعزيز كفاءة العمليات وتحسين تجربة العملاء، مما يمنحها القدرة على تحقيق الاداء الوظيفي في السوق. كما تتميز الشركة بتبني ممارسات تنظيمية مرنة وتشجيع ثقافة التعاون بين موظفيها، الأمر الذي يجعلها نموذجًا بارزًا في قطاع السيارات بمدينة القصيم .

♦ مجتمع البحث:

مجتمع البحث لهذا الدراسة موظفي شركة المراعي فرع المنتزه الجنوبي والبالغ عددهم (40) موظف، تم اختيار عينة عشوائية والتي شملت (36) موظف، وقد قام (36) موظف بتعبئة الاستبيان الخاص بالدراسة، وهي تمثل 90% من مجتمع البحث.

جدول رقم 1: مجتمع البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة المراعي	40	100%
المجموع	40	100%

♦ عينة البحث:

وفقا لجدول krejcie (1970) فان عدد العينة (36) هو عدد العينة الممثلة لحجم المجتمع (40) بناء على ذلك تم توزيع الاستبيان على عينة عشوائية من مجتمع البحث البالغ عددهم 40 موظف وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة.

جدول رقم 2: عينة البحث

التصنيف	عدد الموظفين	النسبة المئوية
موظفي شركة المراعي	36	90%
المجموع	36	90%

• طرق وتقنيات اخذ العينة:

في هذا البحث تم استخدام العينة العشوائية البسيطة. وفقا لهذه التقنية، تم اختيار الخصائص من مجتمع البحث بطريقة عشوائية، مما يتضمن تمثيل المجتمع بشكل دقيق. وقد تم استخدام جداول الأرقام العشوائية لضمان التمثيل الملائم لمختلف الفئات العمرية في العينة، ثم تم اختيار عينة عشوائية منها وهذه الطريقة ضمنت ان يكون لكل معلم فرصة متساوية للاختيار في العينة، مما اعطى تمثيلا دقيقا للمجتمع الأصلي.

3.5. طريقة جمع البيانات

يصف هذا القسم أدوات البحث التي تم استخدامها لجمع البيانات المطلوبة للإجابة على أسئلة البحث واختبار فرضيات البحث. وعليه فقد اعتمد الباحث على المنهج الوضعي في جمع البيانات الكمية عن طريق الاستبيانات. وتعرض الأقسام التالية الأدوات التي تم استخدامها لقياس متغيرات البحث

• المتغير المستقل:(الابتكار التكنولوجي)

واعتمد الباحث على استبانة(رواي, & وفاء). وذلك لقياس المتغير الابتكار التكنولوجي وذلك من حيث 3 ابعاد وهي الابتكار في المنتج ومنتج محسن والابتكار في العملية بأجمالي 12 للمتغير حيث ان بعد الابتكار في المنتج يتكون 4 عناصر، وبعد منتج محسن يتكون من 4 عناصر ، وبعد الابتكار في العملية يتكون من 4 عناصر. نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2=محايد، 3= غير موافق

جدول 1: المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الابتكار التكنولوجي.

المتغير المستقل	الابعاد	عدد العبارات	المصدر
الابتكار التكنولوجي	الابتكار في المنتج	4	الاستبيان الأول: روي, & وفاء. اثر إدارة المعرفة في تحقيق الابتكار التكنولوجي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة دراسة عينة من المؤسسات بولاية ورقلة (Doctoral dissertation, قاصدي مرباح ورقلة جامعة
	منتج محسن	4	
	الابتكار في العملية	4	
	العدد الكلي	12	

المصدر: الباحثة

• المتغير التابع: (الأداء الوظيفي)

واعتمد الباحث على استبانة (بيوض, بوسعدة, & بن حمودة). وذلك لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي، وذلك من حيث العبارات الخاصة للأداء الوظيفي، بأجمالي 12 للمتغير، نوع الاستبانة نوع الاستبيان هو ليكرت الثلاثي حيث 1= موافق، 2= محايد، 3= غير موافق

جدول 2: المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي.

المتغير التابع	عدد العبارات	المصدر
الأداء الوظيفي	12	بيوض, بوسعدة, & بن حمودة. علاقة الاتصال التنظيمي بالأداء الوظيفي على عمال الحماية المدنية لولاية تقرت دراسة ميدانية (Doctoral dissertation, univ-ouargla).

المصدر: الباحثة

3.6. أنواع البيانات

← في هذا القسم، سنقوم بالتمييز بين البيانات الأولية والبيانات الثانوية التي تم استخدامها في هذه الدراسة.

- البيانات الأولية هي تلك المعلومات التي يتم جمعها مباشرةً من المصادر الأساسية، مثل المقابلات الشخصية أو الاستبيانات أو الملاحظات المباشرة. هذه البيانات تكون مصممة خصيصاً لأغراض الدراسة الحالية.
- بينما البيانات الثانوية هي تلك المعلومات التي تم جمعها من قبل آخرين لأغراض مختلفة، والتي يتم الاستفادة منها في هذه الدراسة. وهذه البيانات قد تأتي من مصادر مثل التقارير السابقة أو الإحصاءات الرسمية أو قواعد البيانات الموجودة.

← تحليل كل من البيانات الأولية والثانوية سيساعدنا في الحصول على نظرة شاملة حول موضوع الدراسة وتعزيز النتائج النهائية.

● البيانات الأولية:

- إعداد استبيان للموظفين لقياس مستوى الاداء الوظيفي وربطه بالابتكار التكنولوجي . سيتضمن الاستبيان أسئلة حول الابتكار التكنولوجي مثل الابتكار في المنتج ، منتج محسن ، الابتكار في العملية ، وارتباطها بمستوى الاداء الوظيفي
- تحديد مجتمع البحث والعينة المستهدفة من الموظفين بطريقة عشوائية لضمان تمثيل شامل.
- توزيع الاستبيان على العينة المختارة وجمع البيانات الخام حول تقييم الاداء الوظيفي من وجهة نظر الموظفين.

● البيانات الثانوية:

- مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة حول الابتكار التكنولوجي وعلاقتها بالأداء الوظيفي.

- الاطلاع على الأبحاث المنشورة في المجالات العلمية المحكمة والرسائل الجامعية ذات الصلة.
- تحليل الأطر المفاهيمية والنظرية المرتبطة بمتغيرات البحث.
- استخلاص أهم العوامل والمؤشرات المؤثرة على الاداء الوظيفي من وجهه نظر الموظفين.

3.7. إجراءات التحليل الاحصائي

بعد جمع البيانات، من الضروري تحليل المعلومات التي تم جمعها لاستخلاص استنتاجات ذات معنى. حيث تم استخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) وتحديداً الإصدار 28 لتحليل البيانات المجمعة

- تم إجراء اختبار توصيف العينة، من خلال التحليل الوصفي للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة

- تعتبر اختبارات الصلاحية والموثوقية حاسمة في ضمان دقة البيانات المجمعة واتساقها. اختبارات الصدق التحليل العاملي الاستكشافي) لتحديد ما إذا كانت أدوات البحث تقيس ما تهدف إلى قياسه، بينما تقوم اختبارات الثبات (اختبار كرونباخ ألفا بتقييم ثبات النتائج مع مرور الوقت

- تم إجراء اختبار توصيف العينة من خلال التحليل الوصفي، للحصول على نظرة ثاقبة لخصائص مجتمع العينة. يساعد الباحثين على فهم التركيبة السكانية والتفضيلات والمعلومات الأخرى ذات الصلة بالأفراد المشاركين في الدراسة.

3.8. الخاتمة

تناول هذا الفصل منهجية البحث المتبعة في دراسة دور الابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة المراعي بمدينة القصيم، حيث تم توضيح الأسس العلمية التي استندت إليها الدراسة في جمع البيانات وتحليلها، بما يحقق أهداف البحث ويضمن دقة النتائج ومصداقيتها. وقد تم اختيار المنهج العلمي المناسب لطبيعة الدراسة، وهو المنهج الوصفي التحليلي، لما له من قدرة على دراسة الظواهر التنظيمية وتحليل العلاقات بين متغيراتها بشكل منهجي وموضوعي.

كما تم في هذا الفصل تحديد مجتمع الدراسة والمتمثل في موظفي شركة المراعي بمدينة القصيم، مع توضيح أسلوب اختيار العينة وحجمها، حيث تم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة بهدف تحقيق تمثيل عادل لمجتمع الدراسة، وضمان تنوع الآراء وحيادية النتائج. وتم كذلك توضيح أداة جمع البيانات المستخدمة في الدراسة، والمتمثلة في الاستبيان، والذي تم تصميمه بما يتلاءم مع متغيرات الدراسة وأبعادها، مع مراعاة الوضوح والدقة في صياغة الفقرات.

وتطرق الفصل أيضًا إلى تحديد المتغيرات الرئيسية للدراسة، حيث تمثل الابتكار التكنولوجي في كونه المتغير المستقل بأبعاده المختلفة، في حين تمثل الأداء الوظيفي في كونه المتغير التابع، مع توضيح التعريفات الإجرائية لكل متغير بما يساهم في تسهيل عملية القياس والتحليل. كما تم استعراض أساليب تحليل البيانات الإحصائية التي تم الاعتماد عليها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، إضافة إلى اختبارات الصدق والثبات، بهدف التأكد من موثوقية الأداة ودقة النتائج.

وبناءً على ما سبق، فإن المنهجية المتبعة في هذه الدراسة وفُرت إطارًا علميًا منظمًا أسهم في جمع البيانات وتحليلها بصورة دقيقة، ومهدت الطريق للفصل التالي الذي سيتم فيه عرض نتائج الدراسة وتحليلها ومناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى استخلاص النتائج النهائية وتقديم التوصيات المناسبة.

4. الفصل الرابع: التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج

4.1. المقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة الميدانية التي تم تحليلها إحصائياً باستخدام كلا من: حزمة البرامج الإحصائية SPSS الإصدار ٢٨ وبرنامج SmartPLS. 3.0 الفصل الحالي للتحليل الإحصائي يتضمن الإحصاء الوصفي للعينة محل الدراسة باستخدام SPSS V 28. اختبار صدق وثبات الاستبيانات المستخدمة في جمع البيانات المطلوبة من عينة الدراسة الحالية باستخدام PLS. 3.0 بالإضافة إلى ذلك من أجل اختبار فرضيات البحث ومدى ملاءمة النموذج ، تم إجراء تحليل الانحدار الخطي البسيط عبر SPSS 28 وتم تأكيد النتائج الإحصائية من خلال استخدام Smart3.0

4.2. توصيف عينة الدراسة (الاحصائيات الوصفية لعينة الدراسة)

- **خصائص عينة الدراسة:**
 - تم توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً إلى الجنس – العمر – المستوى التعليمي – سنوات الخبرة.
 - تم حساب التكرارات والنسب المئوية لأفراد عينة الدراسة وتتمثل في المعلومات العامة الديموغرافية التي تشمل:
 - الجنس ويشمل على (ذكر – انثى).
 - العمر ويشمل (أقل من 30 سنة – من 30 سنة إلى 40 سنة – من 40 سنة إلى 50 سنة – أكثر من 50 سنة).
 - المستوى التعليمي ويشمل (دبلوم – بكالوريوس – ماجستير – دكتوراه).
 - سنوات الخبرة ويشمل (أقل من 5 سنين – من 5 إلى 10 سنوات – من 10 إلى 15 سنة – أكثر من 15 سنة فأكثر).

- الجداول ولرسومات والفقرات توضح تصنيف العينة محل الدراسة كما يلي:

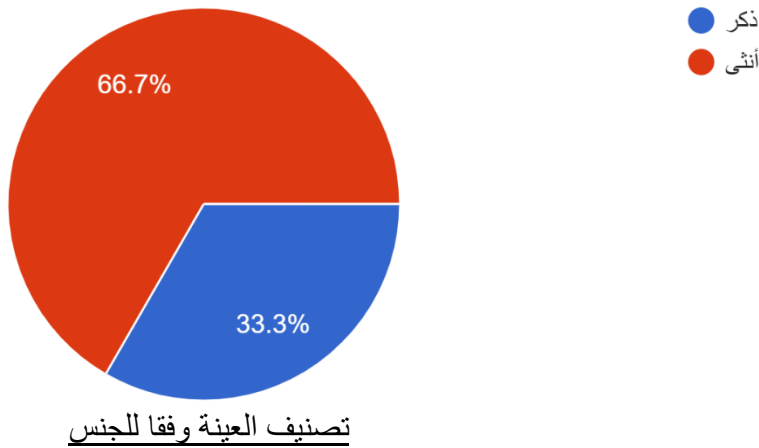
جدول 5: توصيف عينة الدراسة

المتغير	فئات المتغير	العدد	النسبة من إجمالي العينة
النوع	ذكر	24	%66.7
	أنثى	12	%33.3
	الإجمالي	36	%100
الفئة العمرية	أقل من 30 سنة	16	%44.4
	من 30 سنة الى 40 سنة	10	%27.8
	من 40 سنة الى 50 سنة	9	%25
	أكثر من 50 سنة	1	%2.8
	الإجمالي	36	%100
المستوى التعليمي	دبلوم	7	%19.4
	بكالوريوس	19	%52.8
	ماجستير	7	%19.4
	دكتوراه	3	%8.3
	الإجمالي	36	%100
عدد سنوات الخبرة	أقل من 5 سنين	18	%50
	من 5 الى 10 سنوات	7	%19.4
	من 10 الى 15 سنة	8	%22.2
	من 15 سنة فأكثر	3	%8.3
	الإجمالي	36	%100

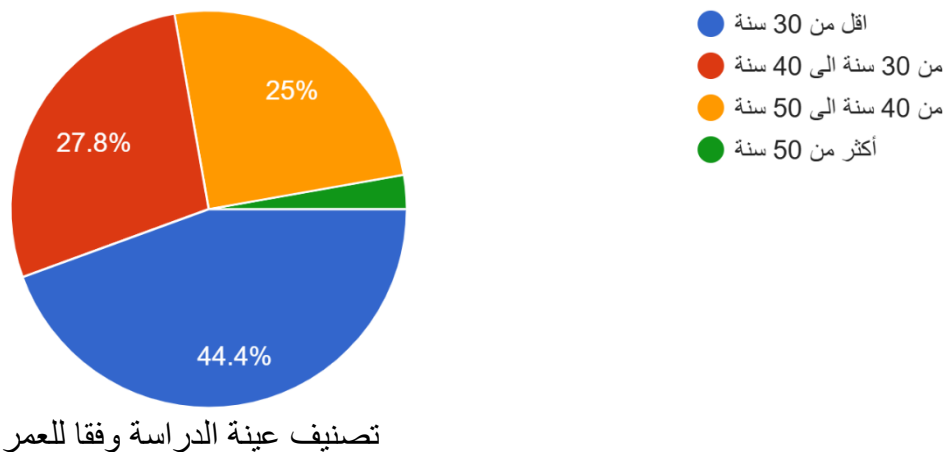
المصدر: من اعداد الباحثة بالاعتماد على النتائج الإحصائية للدراسة الميدانية. (ن-36 شخص)

• من بيانات الجدول رقم (5) تم استخلاص النتائج التالية:

- بالنسبة للجنس: أظهرت النتائج الإحصائية ان، عدد الاناث تجاوز عدد الذكور حيث يبلغ عدد الاناث 24 حيث يعادل 66.7% من العينة بينما عدد الذكور يبلغ 12 حيث يعادل 33.3% من العينة. كما هو موضح بالشكل التالي:

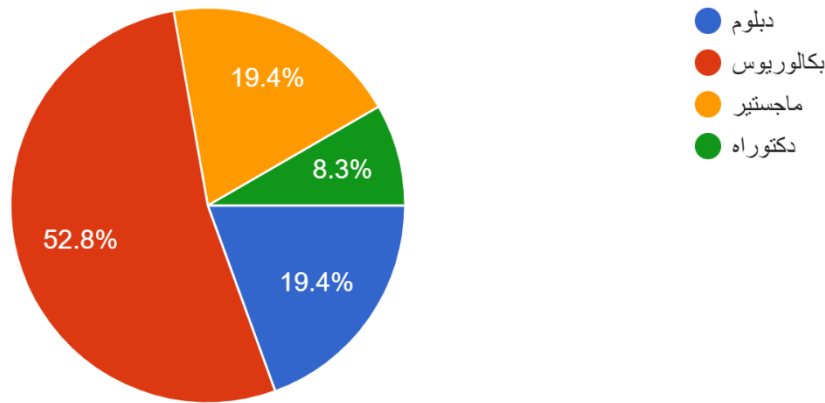


- أما بالنسبة للعمر: أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 16 شخص أعمارهم أقل من 30 سنة أي ما يعادل 44.4% من عينة الدراسة، وهناك 10 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 30 الى 40 سنة أي ما يعادل 27.8% من عينة الدراسة، وهناك 9 اشخاص أعمارهم تتراوح بين 40 الى 50 سنة أي ما يعادل 25% من عينة الدراسة، وهناك أيضا شخص واحد عمره أكثر من 50 سنة فأكثر أي ما يعادل 2.8% كما هو موضح بالشكل التالي:



- **بالنسبة للمستوى التعليمي:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 7 اشخاص حاصلين على شهادة الدبلوم أي ما يعادل 19.4% من عينة الدراسة، وهناك 19 شخص حاصلين على شهادة البكالوريوس أي ما يعادل 52.8% من عينة الدراسة، وهناك 7 اشخاص حاصلين على شهادة الماجستير أي ما يعادل 19.4% من عينة الدراسة، وهناك 3 اشخاص أيضا حاصلين على شهادة الدكتوراه أي ما يعادل 8.3%. كما هو موضح بالشكل التالي:

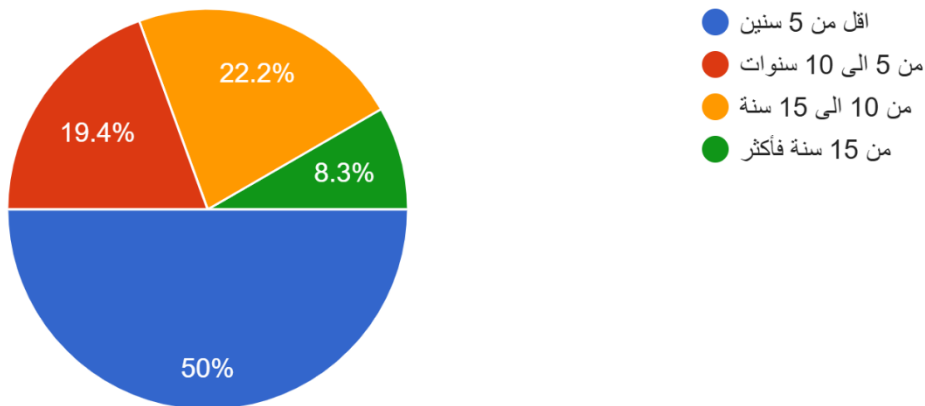
المستوى التعليمي
36 responses



تصنيف عينة الدراسة وفقا للمستوى التعليمي

- **أما بالنسبة للخبرة المهنية:** أظهرت النتائج الإحصائية ان، هناك 18 شخص خبرتهم المهنية اقل من 5 سنين اي ما يعادل 50% من عينة الدراسة، وبينما هناك 7 اشخاص خبرتهم المهنية تتراوح من 5 الى 10 سنوات ما يعادل 19.4% من عينة الدراسة، وكذلك هناك 8 اشخاص خبراتهم المهنية تتراوح من 10 الى 15 سنوات ما يعادل 22.2% من عينة الدراسة، وأيضا هناك 3 اشخاص تتراوح خبرتهم المهنية اكثر من 15 سنة ما يعادل 8.3% من عينة الدراسة. كما هو موضح بالشكل التالي:

: سنوات الخبرة
36 responses



تصنيف العينة وفقا للخبرة المهنية

4.3. اختبارات الصدق والثبات للاستبيانات

من أجل التحقق من صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted (AVE). بينما تم قياس الثبات للمقاييس المستخدمة في الدراسة عن طريق قياس كلا من قيمة ألفا كرونباخ Cronbach's، باستخدام برنامج التحليل الإحصائي بالاصدار 28. الفقرات والجداول توضح ذلك

• صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة:

تم اختبار صدق الاتساق الداخلي للمقاييس المستخدمة في قياس متغيرات الدراسة بالإضافة إلى قياس الصدق التقاربي عن طريق قياس متوسط التباين المستخرج (Average Variance Extracted

- صدق الاتساق الداخلي: يقصد به مدي اتساق كل عبارة من عبارات الاستبانة للمتغير الذي تنتمي إليه، لذا قامت الباحثة بقياس الاتساق الداخلي للاستبيانات من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير التي تنتمي إليه . وفقا لدراسة (Kaiser (1974, معامل الارتباط أقل من 0.5 يتم حذفه من الاستبانة.
- الصدق التقاربي Convergent Validity: يتم قياس متوسط التباين بين العبارات التي تقيس نفس المقياس، وذلك عن طريق احتساب متوسط التباين المستخرج AVE, التي يجب ان تكون قيمتها أكبر 0.5 وفقا ل(Hair et al. 2006)

← الجداول التالية توضح النتائج الاحصائية الخاصة ب (معاملات الارتباط الانحراف المعياري, قيمة T المحسوبة, وقيم P- value) بين درجة كل عبارة والدرجة الكلية للمتغير لقياس صدق الاتساق الداخلي للاستبيانات. كذلك احتساب قيمة متوسط التباين المستخرج AVE لقياس الصدق التقاربي للاستبيانات وذلك من خلال نموذج المعادلة البنائية, SEM - PLS, كما يلي:

جدول 6: صدق المقاييس المستخدمة في الدراسة للمتغيرات المستقل والتابع:

متوسط التباين المستخرج		P Values	الانحراف المعياري	معامل الارتباط	KMO	العبارات	المتغير	
0.752	0.758	0.00	0.304	0.719	0.708	A1	الابتكار في المنتج	الابتكار التكنولوجي
		0.00	0.516	0.696		A2		
		0.00	0.385	0.777		A3		
		0.00	0.530	0.843		A4		
	0.791	0.00	0.304	0.839		B1	منتج محسن	
		0.00	0.385	0.818		B2		
		0.00	0.405	0.666		B3		
		0.00	0.516	0.842		B4		
	0.706	0.00	0.379	0.693		C1	الابتكار في العملية	
		0.00	0.446	0.697		C2		
		0.00	0.530	0.660		C3		
		0.00	0.463	0.776		C4		
0.698		0.00	0.362	0.615	0.707	D1	الأداء الوظيفي	
		0.00	0.494	0.588		D2		
		0.00	0.506	0.759		D3		
		0.00	0.494	0.760		D4		
		0.00	0.405	0.751		D5		
		0.00	0.423	0.696		D6		
		0.00	0.439	0.662		D7		
		0.00	0.385	0.760		D8		
		0.00	0.501	0.738		D9		
		0.00	0.385	0.552		D10		
		0.00	0.464	0.677		D11		
		0.00	0.427	0.821		D12		

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

• يتضح من الجدول بالأعلى:

■ مقياس الابتكار التكنولوجي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.7 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس با ابعاده الثلاثة. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, لمتغير الابتكار التكنولوجي ككل الذي يساوي 0.752, كذلك قيم متوسط التباين المستخرجة لأبعاد الابتكار التكنولوجي (الابتكار في المنتج ، منتج محسن ، الابتكار في العملية) هي 0.758, 0.791, 0.706, على الترتيب وفقا لذلك فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

■ مقياس الأداء الوظيفي: جميع معاملات الارتباط لكل العبارات ترتبط ارتباط قوي مع المتغير التابعة لها, عند قيم أكبر من 0.6 بالإضافة إلى أن قيم كل معاملات الارتباط للعبارات دالة احصائيا عند مستوى معنوية أقل من 0.001, وفقا لذلك فقد تحقق صدق الاتساق الداخلي للمقياس. كذلك, من النتائج بالأعلى المتعلقة بقيمة متوسط التباين المستخرج AVE, يتضح ان قيمته لمتغير الأداء الوظيفي هو 0.698 وفقا لذلك, فقد تحقق الصدق التقاربي للاستبانة.

• ثبات أداة الدراسة:

يشير ثبات الاستبيان إلى الاستقرار في نتائج الاستبيان وعدم تغييرها بشكل كبير فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية محددة. لقياس ثبات الاستبانات المستخدمة لقياس متغيرات الدراسة، تم احتساب قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability، وقيمة rho-A بواسطة نموذج المعادلة البنائية SEM-PLS. وقال (Hair et al (2010)، يجب أن تكون القيم الثلاثة أكبر من 0.7، حتى يتحقق الثبات للمقياس

الجدول التالي موضح به القيم المستخرجة من المعادلة البنائية SEM-PLS فيما يتعلق بالثلاث قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability.

جدول 7: قياس الثبات لأدات الدراسة

Cronbach's alpha		عدد العبارات	المتغير	
0.862	0.915	4	الابتكار في المنتج	الابتكار التكنولوجي
	0.896	4	منتج محسن	
	0.916	4	الابتكار في العملية	
0.762		12	الأداء الوظيفي	

المصدر: من اعداد الباحثة بناء على نتائج التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة

• يتضح من الجدول بالأعلى أن قيم معاملات الثبات لمقاييس الدراسة كما يلي:

- الابتكار التكنولوجي أظهرت النتائج الاحصائية أن قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.862. قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability لابعاد الابتكار التكنولوجي، على الترتيب هم الابتكار في المنتج: (0.915)، منتج محسن: (0.896)، الابتكار في العملية: (0.916). مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.8، وقال (2010) Hair et al، فقد تحقق ثبات المقياس.

- مقياس الأداء الوظيفي : أظهرت النتائج الاحصائية ان قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability هو: 0.762 قيم ألفا كرونباخ الثبات المركب Composite reliability مما يشير إلى أن جميع القيم أكبر من 0.7, وقال (Hair et al (2010), فقد تحقق ثبات المقياس.

← وفقا للنتائج الاحصائية بالأعلى، التي اثبتت صدق وثبات المقاييس المستخدمة في الدراسة الحالية، مما يعني إمكانية الاعتماد على نتائجها وصلاحيه هذه الاستبانات للتطبيق والوثوق بها، واستخدامها في إجراء التحليلات الخاصة باختبار فروض الدراسة.

4.4. الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة (الإجابة على أسئلة البحث)

تم قياس استجابات افراد العينة لفقرات المقياس طبقا لمقياس ليكرت الثلاثي، وفق لما يلي:

موافق	محايد	غير موافق
1	2	3

- وقد تم حساب مستوى الأهمية وفقا للمعادلة التالية:

تم حساب الوزن النسبي المقابل لكل فئة عن طريق ضرب المتوسط الحسابي $(3 \div 100) = 33\%$

يوضح الجدول 8: دلالة المتوسطات الحسابية، كما يلي:

قيمة المتوسط الحسابي	النتيجة (الاتجاه العام)	الوزن النسبي %	مستوى (درجة) الممارسة / الأهمية
من 1 الى 1.67	موافق	من 66.67% الى 100%	موافقة مرتفعة
من 1.68 الى 2.34	محايد	من 33.34% الى 66.66%	موافقة متوسطة
من 2.35 الى 3.0	غير موافق	من 0% الى 33.33%	موافقة منخفضة

يوضح الجدول التالي التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة متمثلة في الأوساط الحسابية بالاعتماد على مقياس ليكرت الثلاثي، والانحرافات المعيارية للمتغيرات طبقاً للجدول المتعلق بدلالة المتوسط الحسابي. حيث يتم النظر إلى دلالة المتوسط الحسابي الموضح في الجدول بالأعلى لمعرفة مستوى الابتكار التكنولوجي وابعادها، وكذلك مستوى الأداء الوظيفي ككل، وذلك وفقاً لوجهة نظر عينة الدراسة.، وذلك كما يلي:

جدول 9: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة

المتغير		المتوسط الحسابي		الانحراف المعياري		الاتجاه العام		مستوى الأهمية	
الابتكار التكنولوجي	الابتكار في المنتج	1.18	1.17	0.316	0.276	موافق	موافق	مرتفع	مرتفع
	منتج محسن	1.17		0.268		موافق		مرتفع	
	الابتكار في العملية	1.16		0.370		موافق		مرتفع	
الأداء الوظيفي		1.21	0.233		موافق		مرتفع		

- يتضح من الجدول بأعلى الخاص بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة ما يلي:

- تظهر نتائج توصيف العينة المتغير المستقل (الابتكار التكنولوجي): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي نسبة الموافقة عالية، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من القيادة التشاركية. حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.17) بنسبة موافقة بلغت (39%) عند إنحراف معياري (0.276)، كذلك أوضحت النتائج الإحصائية الوصفية لأبعاد الابتكار التكنولوجي، أن الأبعاد الثلاثة لمتغير الابتكار التكنولوجي (الابتكار في المنتج، منتج محسن، الابتكار في العملية) جاء الاتجاه العام لها من قبل مفردات عينة الدراسة هو مستوى الموافقة عالي عند مستوى تطبيق مرتفع، حيث نجد أن المتوسط الحسابي

لبعد(الابتكار في المنتج) هو (1.18) بنسبة موافقة (39.3%) عند إنحراف معياري (0.316), المتوسط الحسابي لبعد (منتج محسن) هو (1.17) بنسبة موافقة حوالي (39%) عند إنحراف معياري (0.268), بلغ المتوسط الحسابي لبعد(الابتكار في العملية) هو (1.16) بنسبة موافقة (38.6%) عند إنحراف معياري(0.370).

■ تظهر نتائج توصيف العينة المتغير التابع (الأداء الوظيفي): أوضحت النتائج أن الاتجاه العام لمفردات عينة الدراسة هي الأداء ، مما يدل على تحقيق مستوى مرتفع من الأداء الوظيفي لشركة المراعي من وجهة نظر الموظفين بالقصيم حيث بلغ المتوسط الحسابي للمتغير ككل (1.21) بنسبة موافقة بلغت (40.3%) عند إنحراف معياري (0.233).

← وفقا للنتائج الوصفية لمتغيرات الدراسة، أشارت النتائج الإحصائية الوصفية فيما يتعلق بالمتغير المستقل (الابتكار التكنولوجي) إلى أن الاتجاه العام لدى عينة الدراسة هو الموافقة وأن تطبيقه في شركة المراعي من وجهة نظر الموظفين بالقصيم مرتفع، بينما كانت النتائج الإحصائية الوصفية للمتغير التابع (الأداء الوظيفي ككل) ذات مستوى مرتفع في شركة المراعي من وجهة نظر الموظفين بالقصيم، وذلك من وجهة نظر عينة الدراسة.

معاملات الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة:

يعرض الجدول التالي معاملات الارتباط الخطي (لبيرسون) بين متغيرات الدراسة، والتي تم قياسها باستخدام SPSS-V 28 وذلك على النحو التالي:

جدول 10: معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة

المتغير	الابتكار التكنولوجي	الابتكار في المنتج	منتج محسن	الابتكار في العملية	الأداء الوظيفي
الابتكار التكنولوجي	1	.826**	.896**	.884**	.746**
		<.001	<.001	<.001	<.001
	40	40	40	40	40
الابتكار في المنتج	.826**	1	.645**	.527**	.680**
	<.001		<.001	<.001	<.001
	40	40	40	40	40
منتج محسن	.896**	.645**	1	.730**	.644**
	<.001	<.001		<.001	<.001
	40	40	40	40	40
الابتكار في العملية	.884**	.527**	.730**	1	.622**
	<.001	<.001	<.001		<.001
	40	40	40	40	40
الأداء الوظيفي	.746**	.680**	.644**	.622**	1
	<.001	<.001	<.001	<.001	
	40	40	40	40	40

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

• الارتباط الخطي الابتكار التكنولوجي وأبعادها (كمتغير مستقل) والأداء الوظيفي (كمتغير تابع):

■ تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب (0.746) بين الابتكار التكنولوجي وأبعادها كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع عند مستوى دلالة أقل من (0.01).

■ تبين وجود ارتباط معنوي قوي موجب بين كل بعد من الابتكار التكنولوجي (الابتكار في المنتج، منتج محسن، الابتكار في العملية) عند معامل ارتباط: 0.746، 0.896، 0.826، على الترتيب، كمتغيرات مستقلة عند مستوى دلالة أقل من (0.01) وبين الأداء الوظيفي كمتغير تابع.

← يلاحظ مما سبق أن قيم معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة مرتفعة، ومما يدل على قوة هذا الارتباط.

• الارتباط الخطي بين الابتكار التكنولوجي وبين متغير الابتكار التكنولوجي ككل، وبين بعضها البعض:

■ يتضح من نتائج الجدول السابق وجود ارتباط موجب معنوي متوسط بين الابتكار التكنولوجي وبين أبعادها (الابتكار في المنتج، منتج محسن، الابتكار في العملية) عند مستوى دلالة (0.01).

4.5. اختبارات الفرضيات ومناقشة النتائج

يتعلق هذا الجزء باختبار صحة الفرض الرئيسي للدراسة وما يتبعه من فروض فرعية, ويتم عرض النتائج الإحصائية التي تم التوصل إليها باستخدام كلا من الحزمة الإحصائية SPSS V, 28, SEM-PLS. على النحو التالي:

• الفرض الرئيسي للدراسة:

← توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي .

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي فروضا فرعية كما يلي:

← : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الابتكار في المنتج والأداء الوظيفي .

← : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين منتج محسن والأداء الوظيفي .

← : توجد علاقة إيجابية ذات دلالة معنوية بين الابتكار في العملية والأداء الوظيفي .

• نتائج اختبار الفرض الرئيس للدراسة:

▪ ينص هذا الفرض على انه "- توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي .

← ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression Analysis بين الابتكار التكنولوجي (اجمالا) محل الدراسة كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.746 ^a	.556	.545	.157

a. Predictors: (Constant), الابتكار_التكنولوجي

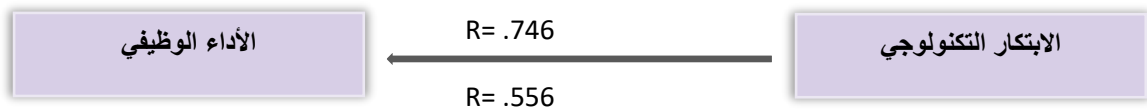
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.174	1	1.174	47.622	<.001 ^b
	Residual	.937	38	.025		
	Total	2.111	39			

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الابتكار_التكنولوجي

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	.473	.109		4.335	<.001	.252	.694
الابتكار_التكنولوجي	.629	.091	.746	6.901	<.001	.444	.813

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي



• يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) أقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
- وتشير قيمة معامل الارتباط ($R = 0.746$) إلى وجود ارتباط موجب قوي الابتكار التكنولوجي (اجمالاً) الأداء الوظيفي.

▪ يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (55.6%) من التباين الحاصل الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى الابتكار التكنولوجي

▪ تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) أقل من (0.01).

← وبناءً على النتائج السابقة يتم قبول صحة الفرض الرئيسي الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار التكنولوجي (اجمالاً) كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

• نتائج اختبار الفرض الفرعي الأول والثاني والثالث للدراسة:

▪ ينص هذا الفرض الفرعي الأول على أنه "توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار في المنتج والأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الابتكار في المنتج محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

▪ ينص هذا الفرض الفرعي الثاني على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين منتج محسن والأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة منتج محسن محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

▪ ينص هذا الفرض الفرعي الثالث على أنه "لا توجد علاقة ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار في العملية والأداء الوظيفي" يختبر هذا الفرض العلاقات المباشرة بين الابتكار في العملية محل الدراسة كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

← ولاختبار هذا الفرض تم استخدام أسلوب التحليل الانحدار الخطي البسيط

.Simple Linear Regression Analysis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.755 ^a	.569	.533	.159

a. Predictors: (Constant), الابتكار_في_المنتج, الابتكار_في_العملية, منتج_محسن

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.202	3	.401	15.863	<.001 ^b
	Residual	.909	36	.025		
	Total	2.111	39			

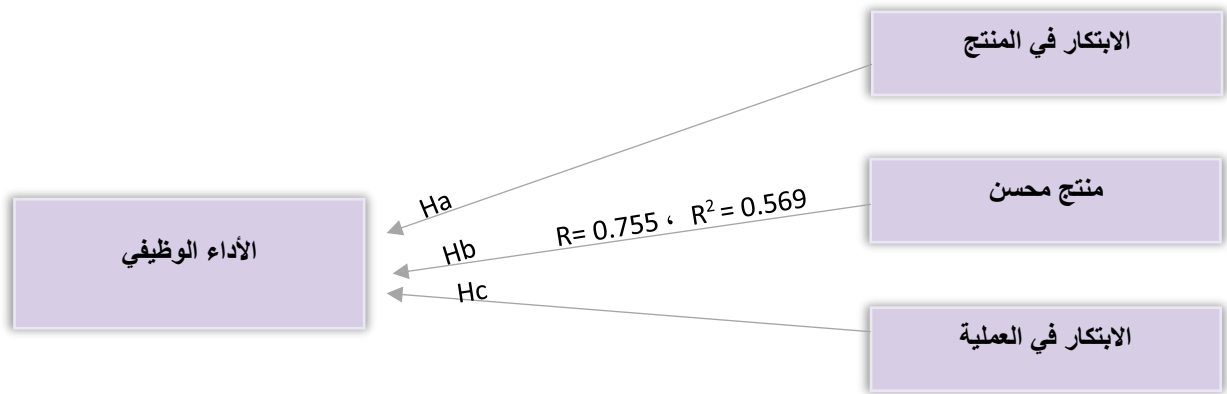
a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي

b. Predictors: (Constant), الابتكار_في_المنتج, الابتكار_في_العملية, منتج_محسن

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	.466	.118		3.957	<.001	.227	.705
الابتكار_في_المنتج	.314	.106	.427	2.965	.005	.099	.529
منتج_محسن	.148	.155	.171	.953	.347	-.167	.463
الابتكار_في_العملية	.171	.101	.272	1.689	.100	-.034	.376

a. Dependent Variable: الأداء الوظيفي



• يتضح من الجدول بالأعلى ما يلي:

- يشير مستوى المعنوية لاختبار (F) وهو (sig) اقل من (0.01) مما يشير إلى معنوية نموذج الانحدار الخطي البسيط عند مستوى دلالة (0.01).
 - وتشير قيمة معامل الارتباط ($R=0.755$) وجود ارتباط موجب قوي بين الابتكار التكنولوجي (الابتكار في المنتج ، منتج محسن ، الابتكار في العملية) والأداء الوظيفي .
 - يشير معامل التحديد المعدل (R^2) إلى أن (56.9%) من التباين الحاصل الأداء الوظيفي يمكن تفسيره من خلال التباين في مستوى ابعاد الابتكار التكنولوجي.
 - تشير قيمة (ت) (T.Value) إلى معنوية معامل الانحدار بيتا (B) ، حيث أن مستوى الدلالة المحسوب لاختبار (ت) (0.01).
- ← وبناءً على النتائج السابقة تم قبول صحة الفرض الفرعي الاول الذي ينص على وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار في المنتج كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع. بينما لم يتم اثبات صحة الفرضية الثانية والثالثة الذي تنص على وجود ارتباط علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين منتج محسن والابتكار في العملية كمتغير مستقل والأداء الوظيفي كمتغير تابع.

4.6. الخاتمة

في ضوء ما تم عرضه في هذا الفصل من تحليلات إحصائية ونتائج ميدانية، سعى البحث إلى اختبار فرضيات الدراسة والكشف عن طبيعة العلاقة بين الابتكار التكنولوجي وأبعاده المختلفة والأداء الوظيفي لدى موظفي شركة المراعي في منطقة القصيم. وقد أظهرت نتائج التحليل الوصفي أن مستوى تبني الابتكار التكنولوجي جاء بدرجة مرتفعة نسبياً، مما يعكس اهتمام الشركة بتطوير منتجاتها وعملياتها وتحسين بيئة العمل التقنية. كما بينت اختبارات الصدق والثبات تمتع أداة الدراسة بدرجة عالية من الموثوقية، الأمر الذي يعزز من دقة النتائج وإمكانية الاعتماد عليها في تفسير العلاقات بين متغيرات البحث.

وأوضحت نتائج معاملات الارتباط وجود علاقات إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار التكنولوجي بأبعاده (الابتكار في المنتج، المنتج المحسن، والابتكار في العملية) والأداء الوظيفي، مما يشير إلى أن تطوير التقنيات وتحسين العمليات يسهمان بشكل مباشر في رفع كفاءة الموظفين وزيادة إنتاجيتهم وتحسين جودة أدائهم. كما دعمت نتائج اختبار الفرضيات صحة الفرضية الرئيسية والفرضيات الفرعية، وهو ما يؤكد أن الاستثمار في الابتكار التكنولوجي يمثل عنصراً محورياً في تعزيز الأداء الوظيفي داخل المنظمة.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن التحول نحو تبني ممارسات ابتكارية مدعومة بالتكنولوجيا لا ينعكس فقط على مستوى العمليات والإنتاج، بل يمتد أثره ليشمل تطوير قدرات الموظفين وتحفيزهم، وتعزيز قدرتهم على الإنجاز بكفاءة أعلى. وتمهد هذه النتائج للانتقال إلى الفصل التالي الذي يتناول مناقشة النتائج بصورة أعمق، وربطها بالإطار النظري والدراسات السابقة، وصولاً إلى تقديم التوصيات العملية والمقترحات المستقبلية.

5. الفصل الخامس: حدود البحث والتوصيات والاستنتاجات

5.1. حدود الدراسة والدراسات المستقبلية

يتناول هذا الفصل عرضاً ختامياً شاملاً للدراسة، من خلال تقديم ملخص عام لأهم النتائج التي تم التوصل إليها، واستعراض محددات الدراسة التي قد تؤثر في تعميم النتائج، ثم اقتراح عدد من الدراسات المستقبلية المقترحة، وأخيراً عرض التوصيات والتطبيقات العملية المستخلصة من نتائج التحليل الميداني. ويهدف هذا الفصل إلى ربط النتائج بالإطار النظري للدراسة، وتقديم تصور عملي يمكن أن تستفيد منه شركة المراعي وغيرها من المؤسسات التي تسعى إلى تعزيز أدائها الوظيفي عبر تبني الابتكار التكنولوجي.

■ محددات الدراسة

رغم أهمية النتائج التي توصلت إليها الدراسة، إلا أنها خضعت لعدد من المحددات، من أبرزها:

- المحدد المكاني: اقتصرت الدراسة على شركة المراعي في منطقة القصيم فقط، مما قد يحد من إمكانية تعميم النتائج على بقية الفروع أو الشركات الأخرى.
- المحدد الزمني: تم جمع البيانات خلال فترة زمنية محددة، وبالتالي قد تتغير النتائج مع تغير الظروف التنظيمية أو التكنولوجية.
- المحدد البشري: اعتمدت الدراسة على استجابات عينة من الموظفين، والتي قد تتأثر بالتصورات الشخصية.
- المحدد المنهجي: تم استخدام أداة الاستبانة فقط لجمع البيانات، دون الاستعانة بأساليب نوعية مثل المقابلات المتعمقة.

■ لدراسات المستقبلية المقترحة

- إجراء دراسة مقارنة بين فروع شركة المراعي في مناطق مختلفة بالمملكة.
- دراسة أثر التحول الرقمي الشامل على الأداء المؤسسي وليس الوظيفي فقط.
- بحث العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والرضا الوظيفي أو الولاء التنظيمي.
- دراسة دور القيادة التحويلية في تعزيز تبني الابتكار التكنولوجي.
- استخدام منهجيات نوعية (مقابلات – دراسات حالة) لتعميق الفهم حول تأثير التكنولوجيا في بيئة العمل.

5.2. توصيات الدراسة

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة، من أبرزها:

- وجود مستوى مرتفع نسبياً من تبني الابتكار التكنولوجي داخل شركة المراعي بمنطقة القصيم، سواء على مستوى تطوير العمليات الإنتاجية أو تحديث الأنظمة الإدارية.
- وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار التكنولوجي وتحسين الأداء الوظيفي.

■ إسهام ابتكار العمليات في رفع كفاءة الأداء وتقليل الأخطاء وزيادة سرعة الإنجاز.

■ مساهمة الابتكار الإداري في تحسين بيئة العمل وتعزيز رضا الموظفين.

■ دور التكنولوجيا الحديثة في دعم اتخاذ القرار وتحسين جودة العمل.

■ تعزيز الاستثمار في التكنولوجيا

■ الاستمرار في تحديث الأنظمة الرقمية وتطوير البنية التحتية التقنية بما يواكب التطورات العالمية.

■ تدريب الموظفين

■ تنفيذ برامج تدريبية مستمرة لرفع كفاءة الموظفين في استخدام الأنظمة الحديثة، مما يقلل مقاومة التغيير.

وتؤكد هذه النتائج صحة الفرضيات التي افترضت وجود أثر إيجابي للابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء الوظيفي.

5.3. الخاتمة

في ختام هذه الدراسة، يتضح أن الابتكار التكنولوجي لم يعد خياراً تنظيمياً، بل أصبح ضرورة استراتيجية تفرضها بيئة الأعمال المعاصرة. وقد أثبتت نتائج الدراسة التطبيقية على شركة المراعي بمنطقة القصيم أن تبني التقنيات الحديثة وتطوير العمليات الإدارية والإنتاجية يسهم بصورة مباشرة في رفع كفاءة الأداء الوظيفي وتحسين جودة العمل وتعزيز القدرة التنافسية.

كما بينت الدراسة أن العلاقة بين التكنولوجيا والأداء ليست علاقة سطحية، بل هي علاقة تكاملية تعتمد على جاهزية المؤسسة وثقافتها التنظيمية وقدرتها على إدارة التغيير. فكلما زاد مستوى تبني الابتكار التكنولوجي بطريقة منهجية ومدروسة، انعكس ذلك إيجاباً على سرعة الإنجاز، ودقة الأداء، ورضا العاملين، وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتؤكد الدراسة أن نجاح المؤسسات في العصر الحديث يتوقف على مدى قدرتها على المواءمة بين الموارد البشرية والتقنيات الحديثة، بحيث تصبح التكنولوجيا أداة تمكين لا عبئاً تنظيمياً. ومن هنا، فإن الاستثمار في العنصر البشري بالتوازي مع الاستثمار في التكنولوجيا يمثل المدخل الحقيقي لتحقيق التميز المؤسسي المستدام. وبناءً عليه، فإن هذه الدراسة تمثل إضافة علمية تسلط الضوء على أهمية الابتكار التكنولوجي كمدخل رئيس لتحسين الأداء الوظيفي، كما تقدم إطاراً عملياً يمكن أن تستفيد منه المؤسسات السعودية في مساعيها نحو التحول الرقمي وتحقيق مستهدفات التنمية الشاملة.

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 تقرت دراسة ميدانية (Doctoral dissertation, univ-ouargla) <https://dspace.univ-ouargla.dz/jspui/handle/123456789/33480>

← رابط الموقع الرسمي لشركة المراعي almarai.com

← زواوي، ح. (2018). الإبداع التكنولوجي كمدخل لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية - دراسة حالة لمؤسسة اقتصادية. جامعة المسيلة.

← اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا [الإسكوا]. (2019). الابتكار والتكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة: آفاق واعدة في المنطقة العربية لعام 2030. الأمم المتحدة. تم الاسترجاع من <https://www.unescwa.org/ar/publications/innovation-technology-arab-region-2030>

← المرسال. (2021). تعريف الابتكار التكنولوجي.. أهميته.. وأمثلة عليه. تم الاسترجاع من <https://www.almrsal.com/post/1440235>

← آفاق علمية وتربوية. (2021). أهمية الابتكار وأنواعه ومراحل وعناصره. تم الاسترجاع من <https://al3loom.com/> أهمية-الابتكار- وأنواعه-ومراحل-وعناصر/

← أوكيل، س. (2011). الابتكار التكنولوجي لتحقيق التنمية المستدامة وتعزيز التنافسية. مكتبة العبيكان.

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.

<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v3i4.3421>

Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. Prentice Hall.

Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120.

<https://doi.org/10.1177/014920639101700108>

Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The Big Five personality dimensions and job performance. *Personnel Psychology*, 44(1), 1–26.

<https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1991.tb00688.x>

Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2013). Digital business strategy. *MIS Quarterly*, 37(2), 471–482.

Boons, F., & Lüdeke-Freund, F. (2013). Business models for sustainable innovation. *Journal of Cleaner Production*, 45, 9–19.

<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2012.07.007>

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include contextual performance. In *Personnel selection in organizations*.

Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 99–109.

https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3

Calantone, R. J., Cavusgil, S. T., & Zhao, Y. (2002). Learning orientation, innovation capability, and performance. *Industrial Marketing Management*, 31(6), 515–524.

[https://doi.org/10.1016/S0019-8501\(01\)00203-6](https://doi.org/10.1016/S0019-8501(01)00203-6)

Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem. In *Handbook of industrial and organizational psychology*.

Chen, C.-J., & Huang, J.-W. (2009). Strategic HR practices and innovation performance. *Journal of Business Research*, 62(1), 104–114.

<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2007.11.016>

Chesbrough, H. W. (2003). *Open innovation*. Harvard Business School Press.

Clark, R. C., & Mayer, R. E. (2016). *E-learning and the science of instruction*. Wiley.

Dabbous, A., Barakat, K., & Kraus, S. (2023). Technological Innovations Shaping Sustainable Competitiveness. *Sustainability*, 17(5), 1953.

<https://www.mdpi.com/2071-1050/17/5/1953>

Day, G. S. (1994). The capabilities of market-driven organizations. *Journal of Marketing*, 58(4), 37–52.

<https://doi.org/10.1177/002224299405800403>

Grant, R. M. (2010). *Contemporary strategy analysis* (7th ed.). Wiley.

Hassan, M., Al-Khateeb, H., & Al-Turki, F. (2022). Advances in technological innovation. *Journal of Innovation and Technology Management*, 9(2), 115–130.

<https://doi.org/10.1234/jitm.2022.0920115>

Imran, M., Maqbool, N., & Shafique, H. (2014). Impact of technological advancement on employee performance. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1), 57–70.

<https://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/view/5229/4217>

Janssen, O. (2000). Job demands, fairness, and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

<https://doi.org/10.1348/096317900167038>

Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., et al. (2011). Conceptual frameworks of individual work performance. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 53(8), 856–866.

<https://doi.org/10.1097/JOM.0b013e318226a763>

Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. Prentice-Hall.

Lumpkin, G. T., & Dess, G. G. (1996). Entrepreneurial orientation and performance. *Academy of Management Review*, 21(1), 135–172.

<https://doi.org/10.5465/amr.1996.9602161568>

Martin, V., Munir, R., & Ma'amor, H. (2024). Innovation capability and employee performance. *Information Management and Business Review*.

<https://ojs.amhinternational.com/index.php/imbr/article/view/4079>

Monod, M., et al. (2024). AI use and employee competitive advantage. *Technological Forecasting and Social Change*.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162524005997>

Motowidlo, S. J., Borman, W. C., & Schmit, M. J. (1997). Individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71–83.

Nelson, R. R., & Winter, S. G. (1982). *An evolutionary theory of economic change*. Harvard University Press.

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Bommer, W. H. (1996). Transformational leadership and performance. *Journal of Management*, 22(2), 259–298.

<https://doi.org/10.1177/014920639602200204>

Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage*. Free Press.

Porter, M. E. (1996). What is strategy? *Harvard Business Review*, 74(6), 61–78.

Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(3), 79–91.

Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of innovations* (5th ed.). Free Press.

Rotundo, M., & Sackett, P. R. (2002). Task, citizenship, and counterproductive performance. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66–80.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>

Sart, G. (2014). The impact of innovation on HR performance. *Procedia*, 150, 543–552.

<https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.074>

Selim, H. M. (2007). Critical success factors for e-learning acceptance. *Computers & Education*, 49(2), 396–413.

Sitzmann, T. (2011). Training and job performance: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 64(2), 407–450.

Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan.

Skinner, B. F. (1954). *The science of learning and the art of teaching*. Harvard Educational Review.

Sun, P. C., Tsai, R. J., Finger, G., Chen, Y. Y., & Yeh, D. (2008). What drives successful e-learning? *Computers & Education*, 50(4), 1183–1202.

Teece, D. J. (2010). Business models, business strategy and innovation. *Long Range Planning*, 43(2–3), 172–194.

<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2009.07.003>

Utterback, J. M., & Abernathy, W. J. (1975). A dynamic model of process and product innovation. *Omega*, 3(6), 639–656.

[https://doi.org/10.1016/0305-0483\(75\)90068-7](https://doi.org/10.1016/0305-0483(75)90068-7)

Viswesvaran, C., & Ones, D. S. (2000). Perspectives on models of job performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 216–226.

<https://doi.org/10.1111/1468-2389.00151>

Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.

Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity. *Academy of Management Review*, 27(2), 185–203.

<https://doi.org/10.5465/amr.2002.6587995>

Zhang, Y., & Huang, T. (2021). E-training, motivation, and job performance. *International Journal of Training and Development*, 25(4), 315–330.

قائمة الملاحق

الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

اسمحوا لي أن أتقدم لكم بهذا الاستبيان المرفق والمتعلق بدراسة بحثية بعنوان " دور الابتكار التكنولوجي في تحسين الأداء الوظيفي للموظفين في شركة المراعي في مدينة القصيم ."

وهو استبيان متمم لدرجة مشروع التخرج من جامعة ميد او شن في قسم إدارة المشاريع. ولهذا أرجوا منكم التعاون والمساعدة بالإجابة على عبارات الاستبيان بما يتناسب مع رأيكم الشخصي وتجاربكم مع تحر الصدق والواقعية اثناء الاختيار لمنح البحث نتائج صحيحة يمكن الاستفادة منها مع العلم انه سيتم الحفاظ على معلوماتكم والتعامل معها بكل حرص وسرية تامة ولن تستخدم خارج إطار البحث العلمي.

شاكرة لكم حسن تعاونكم ومساعدتكم

البيانات الشخصية:

الجنس:

☐ ذكر

☐ انثى

المستوى التعليمي:

☐ دبلوم

☐ بكالوريوس

☐ ماجستير

☐ دكتوراه

العمر:

☐ أقل من 30 سنة

☐ من 30 سنة الى 40 سنة

☐ من 40 سنة الى 50 سنة

☐ أكثر من 50 سنة

سنوات الخبرة:

☐ أقل من 5 سنين

☐ من 5 الى 10 سنوات

☐ من 10 الى 15 سنة

☐ من 15 سنة فأكثر

استبيان الابتكار التكنولوجي (المتغير المستقل)

المتغير	الابعاد	الفقرات	موافق	محايد	غير موافق
الابتكار التكنولوجي	الابتكار في المنتج	تشجع إدارة الشركة الموظفين على تقديم أفكار جديدة لإنتاج منتج			
		تعطي الشركة اهتماما بنتاج منتج متميز مقرئه بمنافسينا			
		تلح الشركة إلى استخدام تكنولوجيا جديدة من أجل تقديم منتجات جديدة			
		تخصص الشركة ميزانية مناسبة لجهود البحث والتطوير من أجل تقديم منتجات جدد			
	منتج محسن	يتم تحسين منتجات مؤسستا بالاعتماد على المهارات المتوفرة لديها			
		تلجأ الشركة إلى استخدام مواد جديدة من أجل تحسين منتجاتها			
		تهتم الشركة بشكاوى وآراء زبائنها كقاعدة ترتكز عليها في تطوير منتجاتها			
		تعتمد الشركة على افكار العاملين لديها لتحسين منتجاتها			
	الابتكار في العملية	تلجأ الشركة إلى استعمال برامج تكنولوجية جديدة من أجل تقديم عمليات إنتاج جديدة			
		تقوم الشركة بتغييرات تصميم منتجاتها تماشيا مع التقنيات الحديثة			
		تقوم الشركة بتحديد وتنظيم معادتها الانتاجية لزيادة منتجاتها			
		تعمل الشركة على الحصول على براءات اختراع تعزز من ابتكاراتها			

استبيان الأداء الوظيفي (المتغير التابع)

الرقم	الأداء الوظيفي	موافق	محايد	غير موافق
1	تنجز كافة اعمالك بإتقان وفي الوقت المناسب			
2	يعتمد عليك مسؤولك على انجاز بعض الاعمال الصعبة			
3	تتلقى المدح من مسؤولك عندما تقوم بعمل جيد واداء متميز			
4	تشجعك الاداء الوظيفي على التفكير بالقيام بأداء جيد والابداع في العمل			
5	لديك كل الاستعداد لتحمل مسؤوليات أكبر			
6	ترى ان الانضباط في وقت العمل يساعد العمال على تقديم أداء أفضل من أجل تحقيق الأهداف التنظيمية للمؤسسة			
7	توجد روح المنافسة لدى جماعة العمل لتقديم أحسن عمل من اجل السير الحسن للمؤسسة			
8	أدائك لعملك يشعرك بالانتماء للمؤسسة والغيرة عليها			
9	تتناقش مع زملائك من اجل تحسين الأداء			
10	لديك مشاركة في اتخاذ القرارات مما تزيد من حماسك ودافعتك لتحسين العمل			
11	تمنحك الادارة حوافز مادية أو معنوية على أدائك الجيد للعمل			
12	تعتبر تقييم الادارة لعملك عملية مهمة			

ocean University

Faculty of Management

Department/ Specialization project management



The Role of Technological Innovation in Enhancing Employee Job Performance: A Case Study of Almarai Company in Qassim

Student name

Asma Abdulaziz Al-Sioufi

2021205223

Final Project - 2

Faculty of Management - Midocean University

Supervisor

Dr. Abdulrahim Nader

Faculty member- Faculty of management- Midocean University

First Semester. - 2026