

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

جدول المحتويات

3	قائمة الاشكال
4	قائمة الجداول
5	1. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة
6	1.1. المقدمة
8	1.2. مشكلة البحث
8	1.2.1. فجوات على المستوى النظري:
8	1.2.2. فجوات على المستوى التطبيقي:
9	1.3. أهمية الدراسة
9	1.3.1. على المستوى النظري:
9	1.3.2. على المستوى التطبيقي:
10	1.4. اسئلة الدراسة
10	1.5. اهداف الدراسة
11	1.6. فرضيات الدراسة
11	1.7. نموذج الدراسة
12	1.8. الدراسة الميدانية
13	1.9. مخطط المشروع المقترح
14	2. الفصل الثاني: الدراسات السابقة
15	2.1. المقدمة
18	2.2. مفهوم الأداء الوظيفي:
21	2.4. العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والأداء الوظيفي:
22	2.5. الخاتمة
23	3. الفصل الثالث: منهجية البحث
24	3.1. المقدمة
24	3.2. التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث
25	3.3. تصميم البحث (بصلة البحث)
26	3.4. مجتمع البحث وطرق وتقنيات اخذ العينات
27	3.5. طريقة جمع البيانات
29	3.6. أنواع البيانات
30	3.7. إجراءات التحليل الاحصائي
31	3.8. الخاتمة
32	قائمة المراجع

قائمة الاشكال

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

قائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
27	مجتمع البحث	1
28	عينة المجتمع من اعداد (Krejcie1970)	2
27	المقياس المستخدم لقياس المتغير المستقل الابتكار التكنولوجي (المصدر من اعداد الباحثة)	3
27	المقياس المستخدم لقياس المتغير التابع الأداء الوظيفي (المصدر من اعداد الباحثة)	4

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.

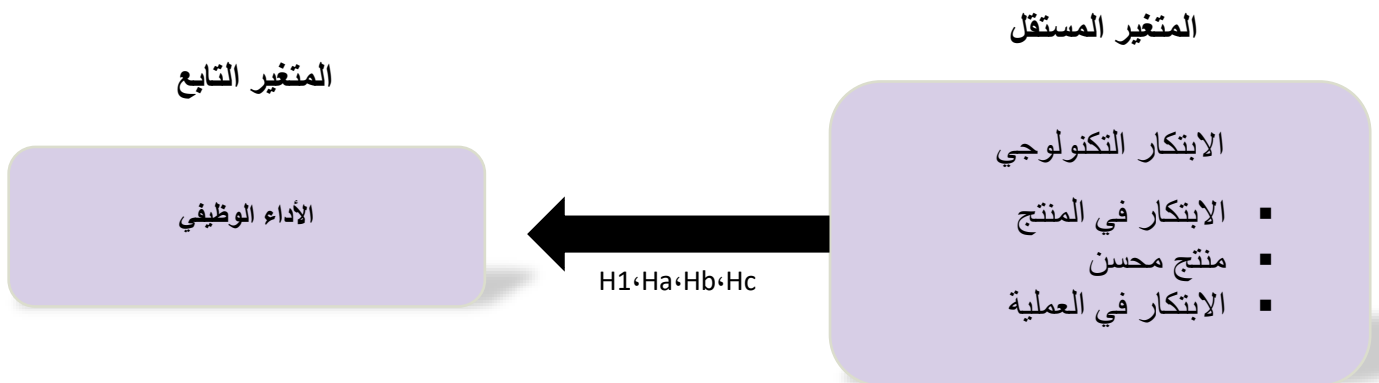
← Ha توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الابتكار في المنتج و الأداء الوظيفي.

← 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 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) .

1.9. 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.

ووفقًا 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 سيكافأ 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، خصوصًا 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، خصوصًا 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):

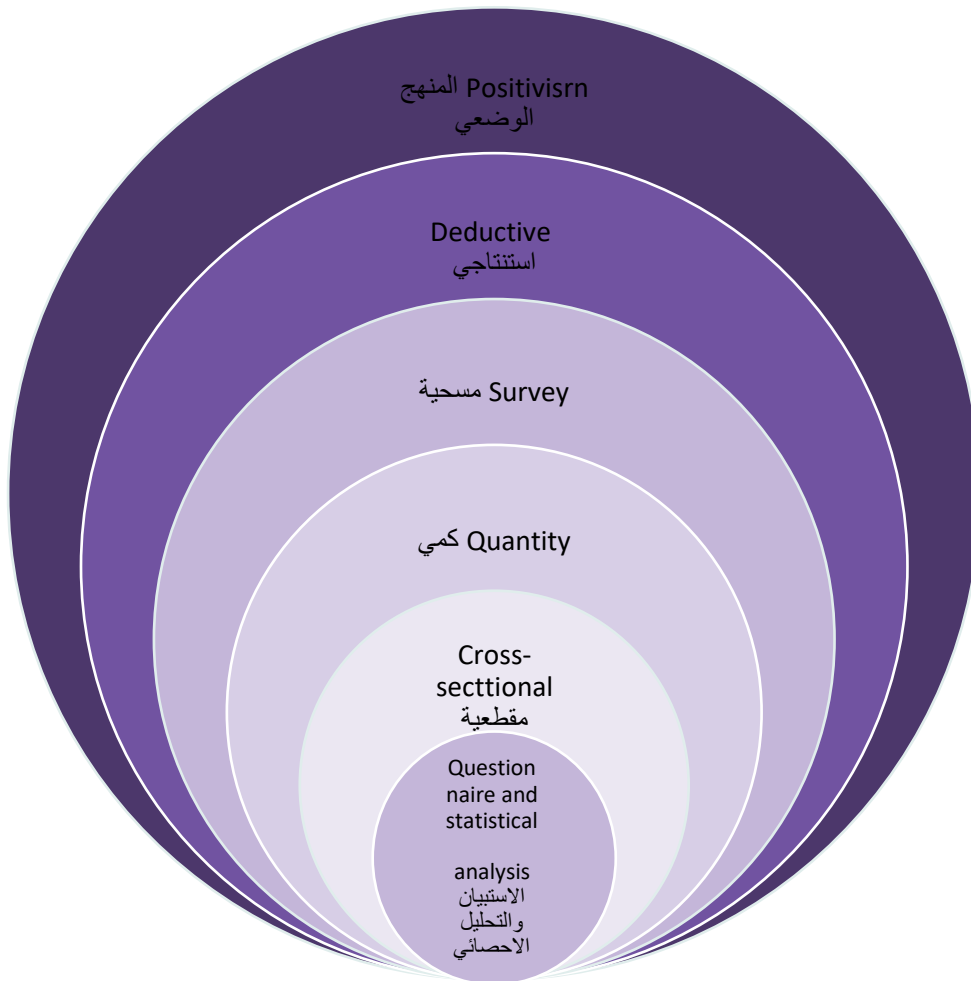
سيتم تقييم الابتكار التكنولوجي باستخدام استبيان يستند إلى مجموعة من العوامل المتعلقة بالابتكار التكنولوجي. سيتم تحليل هذه العوامل لتقييم جوانب مختلفة من الابتكار التكنولوجي مثل الابتكار في المنتج ، منتج محسن ، الابتكار في العملية. يتمتع هذا الاستبيان بالقدرة على تحديد القواعد والأدوات التي يتم استخدامها 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 اخذ 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 خصيصًا 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.

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 اوشن 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			