



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

ميدان العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

شعبة علوم التسيير

تخصص: إدارة اعمال

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان

دور الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية

دراسة حالة الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي - SONERAS -

تحت اشراف الاستاذ : برهان نور الدين

من إعداد الطالبة:قري حنان رانيا

نوقشت و اجيزت علنا بتاريخ : 15/06/2023 امام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
غزيل مولود	استاذ	جامعة غرداية	رئيسا
برهان نور الدين	استاذ مساعد أ	جامعة غرداية	مشرفا و مقررا
السايق عبد الله	استاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية 2022-2023



جامعة غرداية

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير

ميدان العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية

شعبة علوم التسيير

تخصص: إدارة اعمال

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

بعنوان

دور الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية

دراسة حالة الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي - SONERAS -

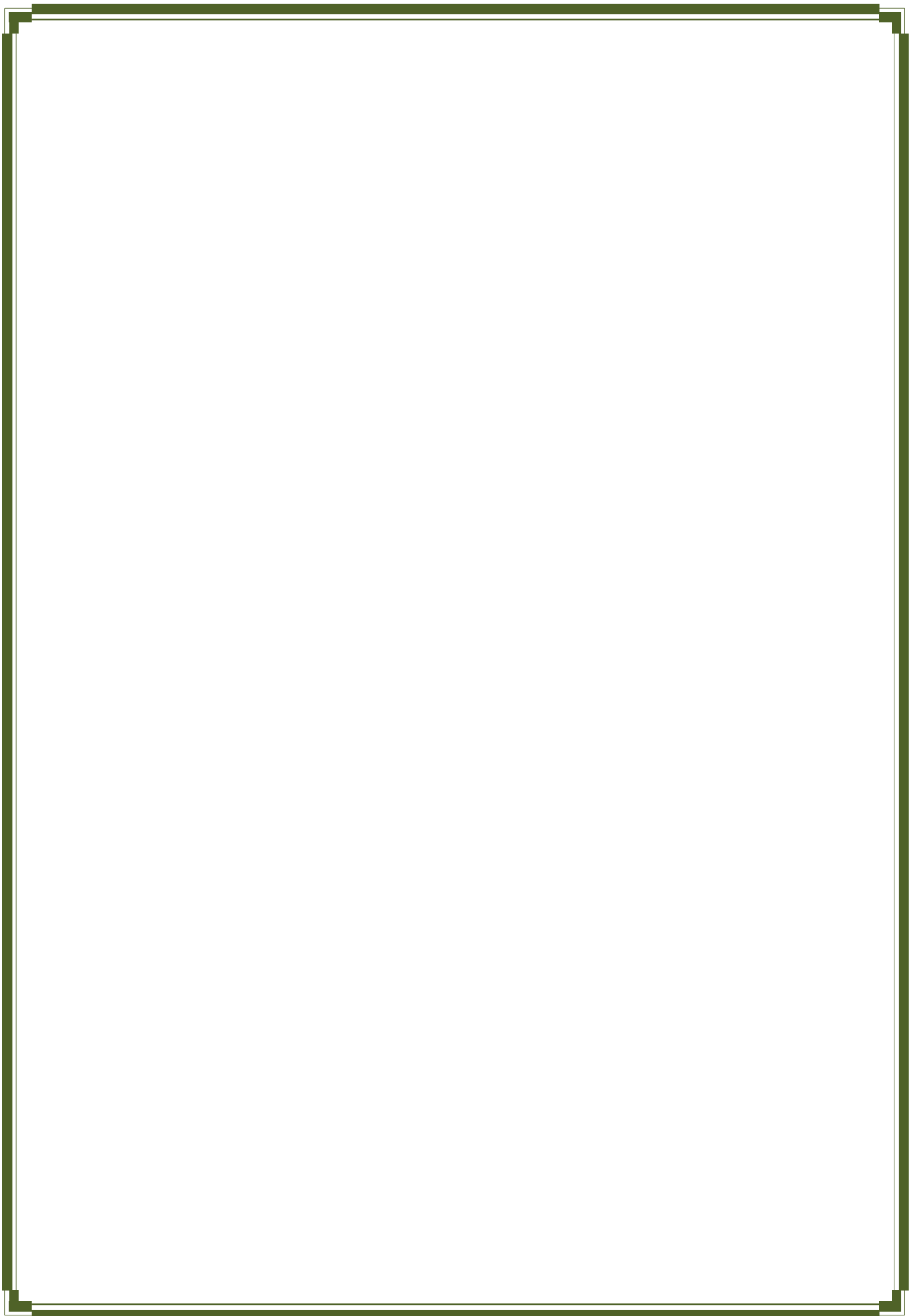
تحت اشراف الاستاذ: برهان نور الدين

من إعداد الطالبة: قربي حنان رانيا

نوقشت و اجيزت علنا بتاريخ : 15/06/2023 امام اللجنة المكونة من السادة:

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
غزيل مولود	استاذ	جامعة غرداية	رئيسا
برهان نور الدين	استاذ مساعد أ	جامعة غرداية	مشرفا و مقورا
السايق عبد الله	استاذ محاضر أ	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية 2022-2023



الإهداء

اهدي هذا العمل الى عائلتي التي كانت اول داعم لي طوال فترة دراستي

الى الوالدين الكريمين اللذان وقفوا بجاني في كل خطوة و ساندوني بكل ما لديهم و شاركوني في

رحلة علمي و نجاحي

الى اخوتي و اختي

الى صديقاتي

الى كل من ساهم من قريب او من بعيد لإتمام هذا العمل

الى اساتذتي الأكاديميين الذين شاركوا معي معرفتهم و خبراتهم

الى نفسي تقديرا للمجهودات و الانجازات التي قمت بها.

شكر و عرفان

الحمد و الشكر لله الذي أمدني بعونه وتوفيقه لإنهاء هذه الرسالة

لا يسعني إلا اسداد الشكر و العرفان الى كل من ساهم في انجاز هذا العمل و اخص بالذكر
الاستاذ برهان نور الدين المشرف على هذا العمل على متابعته الدقيقة والمستمرة لكل مراحل إنجاز
هذا العمل وما قدمه من ملاحظات ونصائح وإرشادات علمية قيمة زادت من إثراء الموضوع.

كما أتقدم بالشكر الوافر إلى الأساتذة المحكمين للاستبيان على ملاحظاتهم القيمة

وأعضاء لجنة المناقشة لتكرمهم بمناقشة وإثراء هذه المذكرة

كما اتوجه بالشكر الى مدير و عمال و اطارات مؤسسة **soneras**

على ما قدموه من تسهيلات

وإلى كل الذين رافقوني في مشواري الدراسي من أساتذة وإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية

وعلوم التسيير بجامعة غرداية

الشكر و التقدير لكل من ساهم ولو بحرف أو كلمة طيبة في إتمام هذه الدراسة.

الملخص:

هدفت الدراسة إلى إبراز دور الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية، من خلال دراسة اثر انواع الابداع التكنولوجي المتمثلة في الابداع في المنتج و الابداع في العملية الانتاجية على الاداء الوظيفي. للإجابة على إشكالية الدراسة و تحقيق اهدافها تم اجراء دراسة حالة بإحدى المؤسسات الاقتصادية الجزائرية و المتمثلة في الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي (soneras)، و قد تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع المعلومات و الإجابة على إشكالية و فرضيات الدراسة، و اقتصرت عملية التوزيع على أسلوب العينة العشوائية بحيث بلغ عدد أفراد العينة المدروسة 31 موظف. تم تحليل البيانات الواردة في الاستمارة عن طريق استخدام برنامج Excel والبرنامج الإحصائي (SPSS) النسخة 28 و تم التوصل إلى جملة من النتائج أهمها ان درجة تطبيق الابداع التكنولوجي ببعديه في الشركة (SONERAS) جيدة و مرتفعة، و ان مستوى الاداء الوظيفي بها عالي، كما اظهرت هذه الدراسة وجود أثر ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي ببعديه (الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج، الإبداع التكنولوجي في المنتج) على الاداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة.

الكلمات المفتاحية: إبداع تكنولوجي، تكنولوجيا، أداء وظيفي.

Abstract:

The study aimed to highlight the role of technological creativity in raising the functionality of economic institutions, by studying the impact of the types of technological creativity of product creativity and creativity in the productive process on job performance.

To answer the problems of the study and achieve its objectives, a case study was conducted in one of Algeria's economic institutions, the soneras Foundation. (The new Saharan Refrigerant Company), leveraging was used as a tool for gathering information and responding to the problems and hypotheses of the study, the distribution was limited to the random sample method to 31 staff members and the data contained in the form were analysed through the use of Excel and the statistical programme (SPSS) Version 28, the results showed that the degree of technological innovation implementation in both dimensions at SONERAS company is good and high, and the level of job performance is high. Furthermore, this study revealed a statistically significant impact of technological innovation in both dimensions (technological innovation in production processes, technological innovation in the product) on the job performance of employees in the organization.

Key words: Technological Innovation, Technology, Job Performance.

قائمة المحتويات

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
I	إهداء
II	شكر
III	الملخص
V	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
أ-ح	المقدمة
الفصل الأول الإطار النظري والدراسات السابقة	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الاطار المفاهيمي للإبداع التكنولوجي و الأداء الوظيفي
03	المطلب الأول: مفاهيم اساسية حول الابداع التكنولوجي
19	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الاداء الوظيفي
37	المطلب الثالث: مساهمة الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي
39	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
39	المطلب الأول: دراسات سابقة
42	المطلب الثاني: الفرق بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة
47	خلاصة الفصل
الفصل الثاني دراسة حالة بمؤسسة soneras (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي)	
49	تمهيد
50	المبحث الأول: تقديم المؤسسة المستقبلية
50	المطلب الأول: تأسيس مؤسسة soneras

50	المطلب الثاني: خطط التوسع و الاستثمار في مؤسسة soneras
51	المبحث الثاني: الطريقة و الادوات
51	المطلب الأول: المنهج المستخدم و ادوات جمع البيانات و مجتمع الدراسة و عينتها
58	المطلب الثاني: حساب صدق و ثبات الاستبيان
61	المطلب الثالث: تحديد الاساليب الاحصائية المناسبة لتحليل البيانات
66	المبحث الثالث: عرض و مناقشة نتائج الدراسة
66	المطلب الاول: عرض و تحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الشخصية للعيينة
70	المطلب الثاني: عرض و تحليل بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة
77	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
92	خلاصة الفصل
93	خاتمة
98	المصادر و المراجع
105	الملاحق
119	الفهرس

قائمة الجداول
و الأشكال و الملاحق

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
26	محددات الاداء	(01-01)
34	درجات تقييم بحث الصفات	(02-01)
43	الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة	(03-01)
55	مقياس Likert المستخدم في الاستبيان	(01-02)
55	هيكل اداة الدراسة (الاستبيان)	(02-02)
56	تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط الحسابي	(03-02)
57	مختلف النتائج الخاصة بعملية توزيع و استرجاع الاستبيانات	(04-02)
59	صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة	(05-02)
61	قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للاستبيان	(06-02)
61	نتائج كشف نوع التوزيع الطبيعي (Tests of Normality) للبيانات	(07-02)
66	توزيع افراد العينة حسب البيانات الشخصية	(08-02)
70	نتائج تحليل اجابات افراد العينة على عبارات المحور الاول(الابداع التكنولوجي)	(09-02)
74	نتائج تحليل اجابات افراد العينة على عبارات المحور الثاني(الاداء الوظيفي)	(10-02)
78	نتائج تحليل اختبار الفرضية الاولى	(11-02)
81	نتائج اختبار الفرضية الثانية	(12-02)
85	نتائج اختبار الفرضية الثالثة	(13-02)
88	نتائج اختبار الفرضية الرابعة	(14-02)

الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
و	متغيرات الدراسة	(01-01)
24	الاداء الداخلي و الخارجي	(02-01)
52	النموذج الميداني للدراسة	(01-02)
68	توزيع افراد العينة حسب البيانات الشخصية	(02-02)
73	ترتيب ابعاد الابداع التكنولوجي في Soneras (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي)	(03-02)
77	ترتيب عبارات الاداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة	(04-02)
91	النموذج الميداني للدراسة	(05-02)

قائمة الملاحق

عنوان الملحق	رقم الملحق
أداة الدراسة (الإستبيان)	01
قائمة الأساتذة المحكمين للإستبيان	02
مخرجات برنامج SPSS	03

مقدمة

• توطئة:

في خضم ما يمر به عالمنا اليوم من تطورات مستمرة، اذا كانت هناك مصطلحات تعبر و تميز البيئة التي تعمل فيها الشركات الاقتصادية فمن المؤكد انها ستكون التقلب، عدم اليقين، التعقيد و الغموض، كل هذا نتاج العولمة، التنافس الشديد، سرعة وتيرة التغيير التكنولوجي، مما يفرض على المؤسسات الاقتصادية مواجهتها من خلال تركيز جهودها لخلق منتجات جديدة ذات جودة عالية، لضمان بقائها و استمراريتها، و في ظل كل هذه الظروف فان رفع الاداء الوظيفي متوقف على مدي اهتمام و تبني المؤسسة لسياسة واضحة للإبداع التكنولوجي، الذي اصبح محركا مهما للنمو الاقتصادي و التنمية، فالمؤسسة مهما كانت تملك قدرات و امكانيات لا تستطيع الحفاظ على مكانتها بالاعتماد على نفس الاداء.

و مع تحول الاقتصاد من اقتصاد راس المال الى اقتصاد المعرفة اصبح من الضروري على المؤسسات الاهتمام بموضوع الابداع لان التوجه الجديد هو التوجه نحو تامين الافكار الجديدة و تجسيدها في شكل منتجات او عمليات انتاجية جديدة او محسنة، و هذا لا يتم إلا بوجود مورد بشري كفاء و فعال ، كما ان نجاح او فشل المؤسسات يقاس بمدى كفاءة و فعالية موردها البشري و ما يقدمه فيها من جهود لتحقيق اهدافها، لذا وجب على المؤسسات الاهتمام بتطوير اداء موردها البشري و ذلك من خلال توفير المناخ التنظيمي الملائم و المساعد على توليد الافكار الابداعية و هذا ينعكس على روحهم المعنوية و يدفعهم الى العمل و البحث عن حلول ابداعية للمشاكل التي تواجههم مما يؤدي الى رفع اداءهم الوظيفي و دفع عجلة النمو و التطوير بالمنظمة.



• طرح الاشكالية:

المؤسسة الجزائرية كغيرها من المؤسسات تواجه التحديات و التطورات التي يشهدها العالم لاسيما في مجال تكنولوجيا المنتجات و العمليات الانتاجية،و التي تدفعها للبحث عن استراتيجية جديدة قائمة على مستوى عال من الابداع التكنولوجي و استغلاله الاستغلال الامثل لرفع جودة منتجاتها و خدماتها و كذا تقديم اخرى جديدة،و كل هذا مرتبط بمستوى اداء افرادها فحسب مسلمت ادارة الاعمال اليوم ان العمل على الرفع من مهارات العاملين و معارفهم يزيد من خبراتهم ومنه رفع الكفاءات التي بدورها ترفع من مستوى الاداء و تضمن استمرار و بقاء المنظمة في محيط المنافسة،و من هذا المنطلق نطرح الاشكال التالي:

- ما تأثير الإبداع التكنولوجي على الأداء الوظيفي بالمؤسسة الاقتصادية محل الدراسة ؟

وللإجابة على التساؤل الرئيسي ارتأينا تجرئته إلى أسئلة فرعية وهي:

• الاشكاليات الفرعية :

- ما مستوى الابداع التكنولوجي بالمؤسسة soneras؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي على الاداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج على الاداء الوظيفي؟
- هل يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في المنتج على الاداء الوظيفي؟

• فرضيات البحث :

- الفرضية الأولى: يوجد مستوى ابداع تكنولوجي عال بالمؤسسة؛
- الفرضية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي على الاداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة؛
- الفرضية الثالثة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج على الاداء الوظيفي؛
- الفرضية الرابعة: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في المنتج على الاداء الوظيفي.

• مبررات اختيار الموضوع :

من الأسباب التي دفعت الطالبة لاختيار هذا الموضوع ما يلي :



- اهتمامي الشخصي بالتكنولوجيا و الابداع و الرغبة في استكشاف كيف يمكن ان يساهم الابداع التكنولوجي في تحسين الاداء الوظيفي بالمؤسسات؛
- اهمية الموضوع و حدائته على الصعيد العالمي؛
- توجيه المؤسسات الاقتصادية الجزائرية للاهتمام بالإبداع التكنولوجي كونه يمكنها من البقاء في المنافسة و تحقيق التفوق في ظل التطور السريع الذي يشهده العالم لاسيما في مجال التكنولوجيا.

● أهداف الدراسة :

- توضيح المفاهيم الاساسية فيما يخص الابداع التكنولوجي و الاداء الوظيفي؛
- محاولة معرفة العلاقة و الارتباط بين الاداء الوظيفي بالمؤسسة و الابداع التكنولوجي؛
- نشر ثقافة الابداع التكنولوجي في المؤسسات الوطنية؛
- محاولة الكشف عن الدور الذي يلعبه الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي؛
- التعرف على مستوى الابداع التكنولوجي في المؤسسة محل الدراسة.

● أهمية الدراسة :

- من الناحية الأكاديمية: تستمد هذه الدراسة اهميتها من الاهمية المتزايدة لمفهوم الابداع التكنولوجي حيث أن بقاء و تزايد قدرة المنظمات على التنافس يعتمد على مقدار ما تحققه من إبداع تكنولوجي و هذا الاخير يعتبر من المواضيع التي لا تزال في حاجة إلى المزيد من الجهود لبلورة نظرية تكنولوجية متكاملة وإمكانية تطبيقها في المؤسسات وأيضاً تنبع اهمية الدراسة من حيث قيامها بدراسة دور الإبداع التكنولوجي كعامل أساسي و مهم في تطوير المؤسسة في تحسين الأداء الوظيفي في المؤسسات الاقتصادية.

- من الناحية التطبيقية: نظراً للفترة التي يمر بها الاقتصاد الوطني من تحولات وانفتاح على السوق العالمية وتشجيع الاستثمار الأجنبي، وما سيجلبه من تحديات تنافسية مفروضة على المؤسسة الاقتصادية؛ أصبحت هناك حاجة واضحة وماسة إلى الدراسات الميدانية في موضوع الإبداع التكنولوجي.

كما تظهر الاهمية التطبيقية لهذه الدراسة في النتائج المرجوة، التي قد تساهم في استفادة المؤسسات الاقتصادية منها وفتح مجال البحث للمهتمين بمثل هذه المواضيع لمناقشة جوانبه المتعددة والمتداخلة.

● حدود الدراسة : تمثلت حدود الدراسة في :



- الحدود الموضوعية: ركزت هذه الدراسة في جانبها الموضوعي على الابداع التكنولوجي كمتغير مستقل من خلال الأبعاد التالية:(ابداع المنتج و ابداع العملية)،و درجة تأثيره في رفع الاداء الوظيفي كمتغير تابع.

- الحدود المكانية:تمت الدراسة الميدانية في مؤسسة "الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي"

- الحدود البشرية:اقتصرت الدراسة على موظفي مؤسسة"الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي"

- الحدود الزمنية:امتدت دراستنا بصفة عامة ابتداء من شهر جانفي إلى غاية شهر ماي،أما بالنسبة للدراسة الميدانية بصفة خاصة فقد أجريت في الفترة الممتدة من شهر ماي إلى شهر جوان.

● منهجية الدراسة والأدوات المستخدمة:

من أجل تحقيق أهداف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي في الدراسة النظرية حيث تم إجراء مسح نظري في الأدبيات المتعلقة بالإبداع التكنولوجي و الاداء الوظيفي وعرض أهم الدراسات السابقة من أجل تحقيق نوع من الربط بين التراكم المعرفي (النظري) والعملي (التطبيقي)،و في الدراسة التطبيقية تم الاعتماد على المنهج التحليلي،من خلال الاستبيان ومعالجته الإحصائية وتحليل المعطيات عن طريق برنامج SPSS نسخة 28 وEXCEL،من أجل معرفة ودراسة مختلف المؤشرات وتحليلها للتعرف على مدى تأثير الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي في العينة المدروسة.

● مرجعية الدراسة:

إعتمدنا في دراستنا على مصدرين أساسيين لجمع المعلومات عن المؤسسة محل الدراسة ويتمثلان في:

- المصادر الأولية:وتتمثل في جمع البيانات الأولية من خلال تصميم استبيان مخصص لهذا الغرض ووزع على موظفي المؤسسة محل الدراسة.

- المصادر الثانوية:اخترنا مجموعة من المراجع الحديثة التي لها علاقة بموضوع الدراسة من أجل اقتباس الأفكار التي تساعدنا في إجراء هذه الدراسة،وتتمثل طبيعة هذه المصادر والمراجع في:الكتب،المقالات العلمية والمؤتمرات الحديثة،أطروحات و مذكرات الماجستير ومواقع الانترنت.

● صعوبات البحث:

- رفض العديد من المؤسسات إجراء الدراسة فيها؛

- صعوبة في اختيار دراسة الحالة كون الموضوع حديث و غير مطبق في جل المؤسسات وصغر حجم العينة في بعض المؤسسات المطبقة لموضوع الابداع التكنولوجي.

• هيكل البحث:

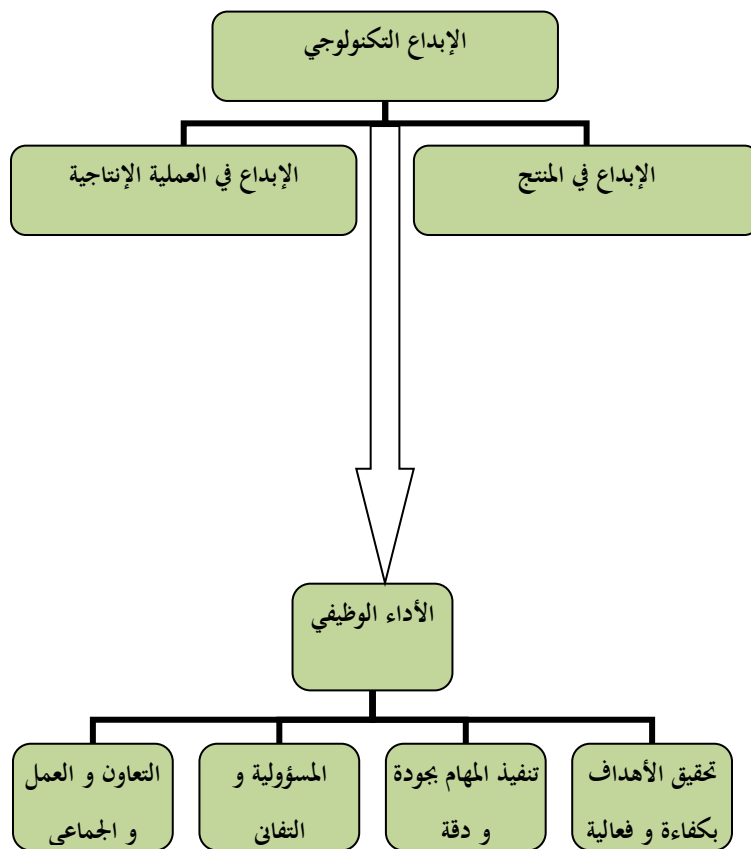
من أجل معالجة هذا الموضوع تم تقسيم هذه الدراسة على النحو الآتي: خصصنا الفصل الأول والمعنون بالإطار النظري والدراسات السابقة، بالتطرق الى مبحثين رئيسيين، حيث تضمن المبحث الأول الإطار النظري للدراسة والذي تكون من مفهوم الابداع التكنولوجي، أهميته، خصائصه و أنواعه، مراحلها و معايير قياسه، وكذا معوقات تطبيقه، كما تطرقنا لمفهوم الاداء و تقسيماته، مفهوم الاداء الوظيفي، عناصره و أنواعه، محدداته، مظاهره و العوامل المؤثرة فيه، تقييم الاداء الوظيفي و اسباب انخفاضه، وكذا مساهمة الابداع التكنولوجي في رفع الداء الوظيفي، أما المبحث الثاني فهو تحت عنوان الدراسات السابقة، التي تناولت الدراسات العربية و الأجنبية لمتغيرات الدراسة "الابداع التكنولوجي و الاداء الوظيفي"، وإجراء المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة.

اما الفصل الثاني المعنون ب: دراسة حالة بمؤسسة soneras فتناول الدراسة الميدانية لواقع الابداع التكنولوجي و الأداء الوظيفي بالشركة الجديدة للمبرد الصحراوي "soneras" فتم تقسيمه إلى ثلاثة مباحث، بحيث تطرقنا في الأول الى تقديم المؤسسة المستقبلية، في حين تناول الثاني الطريقة و الأدوات المستخدمة في الدراسة، بينما الثالث فكان لعرض نتائج الدراسة و مناقشتها، و في الأخير ختمنا موضوعنا هذا بتلخيص و اختبار للفرضيات التي طرحت في مقدمة البحث، ثم عرض للنتائج المتوصل إليها، وأخيرا قمنا بتقديم اقتراحات بناء على النتائج المتوصل إليها، إضافة إلى آفاق البحث.

• نموذج الدراسة : من أجل تحقيق غرض الدراسة والوصول إلى أهدافها المحددة، سوف نعتمد على نموذج خاص بنا، للتعرف فيما إذا كان هناك تأثير للمتغير المستقل على المتغير التابع وذلك وفق الشكل الموالي:



الشكل رقم (01-01): نموذج الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبة

الفصل الأول

الإطار النظري و الدراسات

السابقة

تمهيد:

تسعى المؤسسات الاقتصادية اليوم في ظل البيئة الاقتصادية المتغيرة و المعقدة لمواكبة التطورات و مواجهة التحديات التي قد تواجهها، وكذا تحقيق الربح و زيادة قيمة اسهمها و تحسين اداءها الاقتصادي و المالي من اجل التوسع في السوق و تحسين الجودة و الانتاجية، الامر الذي يتطلب قدرات ابداعية و يدفعها الى تبني افكار جديدة، كما أن انفجار ثورة المعلومات و ما توصلت اليه تكنولوجيا المعلومات و الاتصال من التقدم الهائل و المستمر جعل المنظمات تستعين بالقدرات الهائلة التي توفرها التكنولوجيا لتسيير اداء خدماتها، فمزجت بين الابداع و التكنولوجيا لأداء انشطتها و التميز على منافسيها، اذ يعد الابداع التكنولوجي من العوامل الحاسمة في تحسين الاداء المؤسسي بصفة عامة و الاداء الوظيفي بصفة خاصة بالمؤسسات الاقتصادية، اذ يساهم في تحسين العمليات الخارجية و الداخلية، تقليل التكاليف و زيادة الانتاجية و بالتالي الربحية، كما يساعد على تطوير منتجات و خدمات مقدمة للعملاء، علاوة على ذلك يمكن للأداء الوظيفي ان يؤثر بشكل مباشر على سمعة و مكانة المؤسسة في السوق و المجتمع، لذلك وجب تحسين ورفع الاداء الوظيفي من اجل بلوغ الاهداف و ذلك بتطوير استراتيجيات فعالة و ادارة الموارد البشرية بشكل افضل.

ومن أجل التفصيل أكثر في الموضوع ارتأينا تقسيم هذا الفصل الى مبحثين اذ سيتناول المبحث الاول

الاطار المفاهيمي للإبداع التكنولوجي و الأداء الوظيفي و المبحث الثاني يخص الدراسات السابقة.

المبحث الاول: الاطار المفاهيمي للإبداع التكنولوجي و الاداء الوظيفي

أثر الابتكار التكنولوجي بشكل كبير على الأداء الوظيفي على مدى العقود القليلة الماضية، مما أحدث ثورة في طريقة عمل الشركات وتغيير سوق العمل، تتمثل إحدى الطرق الرئيسية التي أثر بها الابتكار التكنولوجي في الأداء الوظيفي في أتمتة المهام المتكررة والدنيوية، مما يوفر الوقت للموظفين للتركيز على عمل أكثر تعقيداً و استراتيجياً، وقد أدى ذلك إلى زيادة الإنتاجية و الكفاءة في العديد من الصناعات، مما سمح للشركات بإنجاز المزيد بموارد أقل.

المطلب الاول: مفاهيم اساسية حول الابداع التكنولوجي : يشير الابداع التكنولوجي إلى تطوير وتنفيذ تقنيات أو أدوات أو عمليات جديدة تعمل على تحسين الكفاءة والإنتاجية والأداء في مجالات العمل المختلفة، و فيما يلي سنتطرق لبعض مفاهيم الابداع التكنولوجي و ابراز اهميته و خصائصه.

الفرع الاول: مفهوم الابداع التكنولوجي، اهميته و خصائصه.

اولا : مفهوم الابداع التكنولوجي:

1- مفهوم الابداع: يعتبر تعريف الإبداع من التعريفات المعقدة، فقد تعددت التعاريف لاختلاف الجوانب والمداخل التي يهتم بها العلماء.

ينسب مصطلح الإبداع إلى النمساوي "Schumpeter Joseph" منذ 1912 الذي يعد المنظر الأول للإبداع، حيث يعرفه بأنه: "النتيجة الناجمة من إنشاء طريقة أو أسلوب جديد في الإنتاج، وكذا التغيير في جميع مكونات المنتج أو كيفية تصميمه"، وعرفه "Peter Drucker" بأنه: تغيير في ناتج الموارد، و تغيير في القيمة و الرضا الناتج عن الموارد المستخدمة من قبل المستهلك.

يعرف "Torrance" و هو اوائل الباحثين في مجال قياس الإبداع و التدريب على الإبداع: "الإبداع عملية تحسس للمشكلات و الوعي بمواطن الضعف و الثغرات و عدم الانسجام و النقص في المعلومات والبحث عن الحلول و التنبؤ، وصياغة فرضيات جديدة، واختبار الفرضيات و إعادة صياغتها أو تعديلها من أجل التوصل إلى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوفرة و نقل أو توصيل النتائج للآخرين"¹

¹ -خراز الأخضر، دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، الجزائر، 2011، ص ص 30، 32

ويعرف الإبداع بأنه "تقديم خدمات جديدة، أو تطوير خدمات قائمة، أو ادخال عمليات جديدة أو تطوير عمليات قائمة، أو تقنيات تسويق جديدة أو ممارسات تجارية جديدة أو تنظيم مكان العمل أو تطوير علاقات خارجية"¹

2- مفهوم الابداع التكنولوجي:

تطرقنا لتعريف مصطلح الإبداع سابقا أما مصطلح التكنولوجيا فهو تعريب للكلمة اليونانية "Technology" التي تتكون من مقطعين Techno التي تعني الفن، و Logos التي تعني علم، وعليه فإن التكنولوجيا تجمع بين العقل البشري و ابداعه الفكري او الخيال العلمي مع التطبيقات المادية وكل ذلك يكون من خلال معالجة هادفة لإحداث تحولات في كل من الاسلوب والوسيلة معا.

ويعرف الجاسم التكنولوجيا بأنها "التطبيق المنظم للمعرفة، او غيرها من العلوم المنظمة في مجال معين أو المتعلقة بالعلوم الطبيعية، بغرض الحصول على نتيجة علمية معينة، بمعنى أن التكنولوجيا الجانب التطبيقي للمعرفة والنظريات العلمية لتحقيق أهداف محددة"

و بمفهوم أشمل التكنولوجيا هي مزيج من الجوانب المادية وغير المادية لتتضمن معارف، معدات، أدوات تقنيات، طرائق، مهارات و قواعد لتحويل المواد إلى منتجات أو خدمات، لتحقيق الأهداف الاقتصادية و الاجتماعية الفعلية و المتوقعة.²

بعد ما تطرقنا لتعريف الإبداع والتكنولوجيا، سوف نتطرق الآن إلى تعريف الإبداع التكنولوجي بحيث أن هناك عدة تعاريف حاولت توضيح معنى الإبداع التكنولوجي.

استعمل مصطلح الإبداع التكنولوجي بالمعنى الحديث لأول مرة من طرف الاقتصادي Schumpeter Josef سنة 1939، مشيرا الى ان الإبداع التكنولوجي هو التغيير المنشأ أو الضروري، و قد ورد هذا التعريف في القاموس الانجليزي لأكسفورد³

¹ - اوراس عباس محمد، تأثير الابداع التكنولوجي في تصميم الخدمة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية الادارة و الاقتصاد، العراق، 2021، ص 28.

² - كوثر فضل يوسف موسى، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية- دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات الفلسطينية، مذكرة ماجستير ادارة اعمال، الجامعة الاسلامية غزة، كلية التجارة، فلسطين، 2016، ص 14.

³ - المرجع نفسه، ص ص 14-15.

كما عرف ايضا على انه كل جديد او كل تحسين كبير او صغير في المنتجات او طرق الانتاج الذي يحصل بجهود جماعي او فردي و الذي يثبت نجاحه من الناحية الفنية او التكنولوجية و كذا فعاليتها من الناحية الاقتصادية.¹

تعريف "عمرون": الإبداع التكنولوجي هو ادخال منتج او عملية جديدة او محسنة توفر اتجاه جديد للنمو الصناعي او التجاري للمنظمة.²

تعريف Manuel d'Oslo: يهتم الابداع بتقديم منتج جديد (سلعة او خدمة) أو طريقة عمل جديدة او اساليب تسويقية او اساليب تنظيمية جديدة في ممارسات العمل، بحيث تتوافق مع جميع العمليات التنظيمية والمالية والتجارية التي تؤدي إلى تنفيذ الابتكارات.³

كما يعرف الإبداع التكنولوجي كذلك بأنه: "عبارة عن الإبداع المتعلق بالمنتج سواء السلع والخدمات و المتعلق بتكنولوجيا الإنتاج أي بالأنشطة الاساسية للمؤسسة التي تنتج تلك السلع والخدمات"⁴ وعرفته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE بأنه: "يشمل المنتجات الجديدة والأساليب الفنية الجديدة، وأيضاً التغييرات التكنولوجية المهمة للمنتجات والأساليب الفنية، ويكتمل عند طرحه في السوق (إبداع المنتج) أو استعماله في اساليب الانتاج (ابداع الاساليب)، مما يؤدي الى الابداع في جميع أشكال النشاطات العلمية، التكنولوجية التنظيمية، المالية والتجارية".⁵

وحسب كل من (العامري، والراوي) فإن الإبداع التكنولوجي يشمل كلا مما يلي:

- إبداع المنتج: من خلال تقديم منتجات جديدة أو تحسين المنتجات الموجودة (الحالية).
- إبداع العملية: و يشمل تصميم أو استخدام عمليات جديدة أو تحسين العمليات الموجودة.⁶

¹ -حميد قارة عشيرة، أحمد مصنوعة، دور الإبداع التكنولوجي في تطوير الاداء التسويقي للوكالات المصرفية- دراسة عينة من الوكالات البنكية الأجنبية النشطة بولاية الشلف، مجلة الاقتصاد والمالية (JEF)، المجلد 70 العدد 02، سنة 2021، ص 44.

² - اوراس عباس محمد، مرجع سابق، ص 30.

³ -OCDE ,Manuel d'Oslo, La Mesure Des Activités Scientifiques Et Technologiques Principes Directeurs Proposés Pour Le Recueil Et L'interprétation Des Données Sur L'innovation Technologique, 1 édition, paris, France, 1994,p36.

⁴ -زاوي حميدة، الإبداع التكنولوجي كمدخل لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2018، ص 89.

⁵ -مديحة بخوش، دور الابداع التكنولوجي في استدامة الميزة التنافسية تجربة شركة علي بابا الصينية في ظل جائحة كورونا، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 03 العدد 05، جوان 2020، ص 5.

⁶ -المرجع السابق، ص 5

من التعاريف السابقة يمكن ان نستنتج التعريف التالي: "الابداع التكنولوجي هو استخدام التقنية والمعرفة المتقدمة لتطوير وابتكار منتجات وخدمات جديدة أو تحسين المنتجات والخدمات الموجودة، وذلك بطرق مبتكرة وغير تقليدية.

ثانيا: أهمية الابداع التكنولوجي: الإبداع التكنولوجي اليوم يمثل عاملا أساسيا للمنافسة بين المؤسسات، فهو يساعدها على تطوير واستمرارية قدراتها التنافسية من جهة ومن جهة أخرى يساعدها على إيجاد فرص نمو جديدة وفقا لظروف السوق المتغيرة، فالإبداع التكنولوجي يكتسي أهمية بالغة لدى المؤسسات تتمثل في:

- تحسين طرق الانتاج الفنية أي تحسين أدائه من الناحيتين الفنية والاقتصادية في آن واحد؛
 - تقليل تكاليف العمليات وتحسين جودة المنتج وزيادة المبيعات باتجاه تعزيز المواقف التنافسية للمؤسسة في السوق.¹
 - للإبداع التكنولوجي أهمية في تنمية الرأس المال البشري من خلال تأهيله وتدريبه من حيث المعرفة التقنية و عمليات البحث والتطوير؛
 - يقوم بتحويل الأفكار والمعرفة إلى منتجات وخدمات تلبي حاجات المجتمع مما يجعله أحد أهم مفاتيح الرفاهية في اقتصاد المعرفة، فالمنظمات العملاقة على مستوى العالم قادة السوق هي التي تضع الإبداع التقني في مقدمة أولوياتها ولديها قدرات خلاقية لتقديم وتطوير منتجات جديدة و تطويرها باستمرار؛²
 - الإبداع التكنولوجي يعتبر أن التنافس على امتلاك التكنولوجيا أكثر تطورا أسبق من التنافس على إنتاج منتجات ذات جودة عالية وتسليمها في آجال قياسية، لان التنافس الأول هو السبيل لتحقيق التنافس الثاني بل إنه لم يعد هناك مجال للحديث عن قدرة تنافسية بتكنولوجيا بالية؛
 - تحسين صورة المؤسسة وطنيا و دوليا بفضل تنوع وجود منتجاتها والأساليب المستعملة في ذلك، بما يضمن النجاح على المدى المتوسط والبعيد؛
- وفقا ل(Tidd et all) فإن للإبداع التكنولوجي أهمية كبيرة سيما في تحقيق الميزة التنافسية لكونه يساعد على :

¹ -خلفي عيسى، فرحات سميرة، الإبداع التكنولوجي كأداة للمساهمة في تحقيق القوة التنافسية للمؤسسة الصناعية، دراسة حالة: مجمع صيدال لصناعة الأدوية-الجزائر-، المجلة الجزائرية للعولمة والسياسات الاقتصادية، العدد 02، 2011، ص 151.

² -اوراس عباس محمد، مرجع سابق، ص 33-35.

- تقوية علاقة المؤسسة بالسوق من خلال المنتجات الجديدة التي تقدمها؛
 - يساعد الإبداع التكنولوجي المؤسسة على الحفاظ على حصتها السوقية؛
 - يمكن المؤسسة من النمو عن طريق العوامل غير السعرية مثل الجودة؛
 - قدرة الإبداع التكنولوجي على تقصير دورة حياة المنتج؛
- بالإضافة إلى ما سبق نجد بأن الإبداع التكنولوجي:
- يساعد المؤسسة على تلبية احتياجات العملاء بجودة عالية وبأسعار تنافسية،
 - كما يمكنها من استهداف أسواق جديدة من خلال اطلاق منتجات جديدة تكسبها حصصا سوقية اضافية و تزيد من أرباحها كما تزيد من قدرتها التنافسية في هذه الأسواق؛
 - و يمكن أن نضيف على ذلك بأن الإبداع التكنولوجي بأنواعه المختلفة قد:
 - يعزز من مكانة المؤسسة بالسوق و يزيد من قدرتها التنافسية من خلال التقليل من الآثار السلبية على البيئة و تقديم منتجات تكون صديقة للبيئة.¹
- ثالثا: خصائص الابداع التكنولوجي** : يتصف الإبداع التكنولوجي بجملة من الخصائص، التي يمكن عرضها على النحو التالي:
- يهدف الابداع التكنولوجي الى احداث تأثير ايجابي على تكاليف الانتاج و العمل من اجل تمكين ترشيد عوامل الإنتاج، و تحسين اداء طرق الانتاج من الناحية الفنية و الاقتصادية؛
 - يرتبط الإبداع التكنولوجي بالمنتجات وأساليب الإنتاج، مثل تحسين عمليات الانتاج او تقديم منتجات جديدة او محسنة؛²
 - الابداع التكنولوجي بدون انتشار في الاسواق يكون محدود الكفاءة و الفعالية؛
 - هو نتيجة تطبيق معارف فنية او تكنولوجية معترف بها، يعني ان كل جديد يستند الى معلومات غير دقيقة و يؤدي الى نتائج جذابة لكن غير فعالة لا يمكن اعتبارها ابداعا تكنولوجيا؛³

¹ -زاوي حميدة، مرجع سابق، ص ص 95-96.

² -صيد عبد الرحمان، أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أريس الأمريكية، معهد الباحث للتكوين والدراسات العليا بالجزائر، 2016، ص ص 5-6.

³ -ايت طالب نورة، عطابلية لامية، الابداع التكنولوجي و اثر التقنية في التنمية المستدامة، مجلة بحوث و دراسات في الميديا الجديدة، المجلد

- غير محدد الفعالية و الكفاءة و يعد عامل تنافسي، يجب ان يكون له تغلغل واسع في السوق لكي يعد مؤثراً،و أن يتميز بالجدية والحدائة من حيث الخصائص والاستعمال والمنفعة وأن يكون جذابا للأفراد و المجتمعات و ألا يتعارض مع معتقداتهم واتجاهاتهم؛
- يتطلب الإبداع التكنولوجي موارد بشرية لأنه يتطلب وجود مجموعة من الكفاءات المتخصصة في مجالاتهم،بالإضافة الى التمويل لدعم البحث والتطوير و تنظيم تسويق فعال.¹
- الفرع الثاني : انواع الابداع التكنولوجي،مراحلہ ومعايير قياسه :** فيما يلي سنتطرق لتصنيفات الابداع التكنولوجي،اهم المراحل التي تمر بها عملية الابداع التكنولوجي و معايير قياسه :
- اولا :انواع الابداع التكنولوجي :** بالنظر إلى آراء معظم الباحثين والكتاب يصنف الإبداع التكنولوجي الى نوعين اساسيين و ذلك وفق عاملين :
- العامل الأول يتمثل في درجة الإبداع التكنولوجي،إذ يتم التمييز بين الإبداع التكنولوجي الجزئي(الطفيف) والإبداع التكنولوجي الكلي(الجدري)؛
- أما العامل الثاني فيتمثل في جوهر الابداع التكنولوجي،ويقودنا هذا إلى التمييز بين الإبداع التكنولوجي للمنتج و الإبداع التكنولوجي لطرائق الإنتاج(اساليب الانتاج)
- كما يصنف الى انواع اخرى وفق عدة معايير،و سنعرض هذه الانواع فيما يلي:
- اولا :الابداع التكنولوجي حسب درجته :** يمكن تصنيف الابداع التكنولوجي حسب درجته الى مستويين كما يلي :
- 1-الإبداع التكنولوجي الجزئي (النسي):**هو تغيير او تحسين تدريجي لأحد مكونات المنتج او طريقة الانتاج المستخدمة²
- و من ابرز خصائص هذا النوع³:
- لا يتطلب وقت طويل
- لا يتطلب موارد مالية بشرية و مادية كبيرة
- كما له بعض العيوب :

¹ -اوراس عباس محمد،مرجع سابق،ص32.

² -صيد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 7-بتصرف-

³ -مراد مهدي،نصيرة بجاوي،الابداع التكنولوجي الية لتعزيز دعائم الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية،مجلة ابعاد اقتصادية،المجلد 10،العدد 02،2020،ص ص 462-463.

- إن المبالغة في التحسينات يمكن أن تؤدي إلى التنوع الأقصى، و بالتالي إرباك الزبون .
- تتبع التحسينات غالبا الرائد في السوق، إن التحسين هو في أغلب الحالات يمثل اتباع القائد أو القادة في السوق، إلا في بعض الحالات، عندما تكون التحسينات تراكمية لتمثل تحسينات جوهرية أو حتى في بعض الحالات التي يكون فيها الابداع جذريا.
- قد تكون التحسينات الصغيرة محفوفة بالمخاطر في سوق يتميز بالتغير السريع مقارنة بالمنافسين الذين يجلبون اشياء جديدة، كما هو الحال في سوق الالكترنيات.

2-الإبداع التكنولوجي الكلي(الجذري): يتضمن هذا النوع من الإبداع التكنولوجي خلق منتجات و عمليات انتاج جديدة، وإجراء تغييرات أساسية في طريقة العمل بهدف الاستجابة السريعة لاحتياجات الزبائن، كما أنه يؤدي إلى استخدام معارف ومهارات جديدة للتخلص من التكنولوجيا القديمة،¹ و هذه الإبداعات تكون جديدة على المؤسسة والسوق والعملاء، وتطرح لأول مرة في السوق، وتكون نتيجة اختراعات أو اكتشافات علمية ضخمة تؤدي إلى تطوير وتغيير جوهرية في التكنولوجيا (سواء في المنتجات أو أساليب الإنتاج). كما يحدث هذا النوع من التكنولوجيا ثورة في الأسواق أو يغير جذريا شروط المنافسة بين المؤسسات، وهذا النوع من الإبداعات يتميز بالندرة².

فهو لا يتعلق بالطلب المعروف والمتفق عليه في السوق، لكنه يقوم بخلق طلب جديد لم يتم اختباره سابقا في السوق والذي ينطوي على هيكل جديد أو ظهور صناعات جديدة ومنافسين جدد، وحسب وجهة نظر (Schumpeter) الإبداع التكنولوجي الجذري يتم عن طريق تدمير العناصر القديمة وخلق عناصر أخرى جديدة.³

إن الابداع التكنولوجي الجذري مثله مثل الابداع التكنولوجي الجزئي له مزايا تعمل المؤسسة لاستغلالها، وله مخاطر تحاول المؤسسة تجنبها من أجل تحقيق أهدافها.

- مزايا الابداع التكنولوجي الجذري :⁴

¹ -بوزناق عبد الغني، مساهمة الابداع التكنولوجي في تعزيز تنافسية المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2013، ص 9.

² -الibas غغال، يوسف مدوكي، عادل زقير، أهمية الإبداع التكنولوجي كمصدر للميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية، مجلة العلوم الادارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي. الجزائر، المجلد 01، العدد 01، ديسمبر 2017، ص 311.

³ -زاوي حميدة، مرجع سابق، ص 99

⁴ بوزناق عبد الغني، مرجع سابق، ص 9.

- يؤدي إلى إدخال تكنولوجيا أو منتجات جديدة تماما تدفع النمو الاقتصادي وتعطي صورة كاملة عن الصناعة؛
- يمكن ان تستمر حقوق الملكية الفكرية لفترة طويلة تصل الى عشرون عاما،وفقا لفترة الحماية القانونية و التي توفر فوائد كبيرة للمؤسسة، خاصة فيما يتعلق بالإدارة الفعالة لحقوق الملكية الفكرية.
- مخاطر الابداع التكنولوجي الجذري¹:
- التكلفة العالية، بسبب الاستثمارات الكبيرة المطلوبة في مختلف مراحلها، مما يحتم على المؤسسة البحث عن مصادر مختلفة من أجل تمويل هذه المشاريع؛
- الفترة الزمنية الطويلة حيث قد تصل مدة الابداع التكنولوجي من الفكرة إلى وصوله في شكله النهائي عدة شهور وأحيانا تصل إلى عقدين من الزمن؛
- الاحتمال العالي للفشل حيث أشارت دراسة إلى أن الاقتصاد الأمريكي يطرح ما يقارب عشرة آلاف منتجا جديدا كل سنة، وأن ثمانون بالمائة منها تفشل في مهدها أو في مرحلتها الاولى، وأن المتبقي (عشرون بالمائة) من المنتجات الجديدة لم يشتمل إلا على (خمسة بالمائة) منها منتجا جديدا، مثلت تقدما تكنولوجيا ذا دلالة وتلبي طلبا في السوق.

ثانيا :الابداع التكنولوجي حسب طبيعته :يصنف الى نوعين :

- 1-الإبداع التكنولوجي لمضمون المنتج: يعبر الإبداع التكنولوجي في المنتج عن مجموعة التكنولوجيات التي أدخلت في المنتج لتلبية احتياجات المستخدم أو السوق وبالتالي فإن الإبداعات التكنولوجية للمنتج تهدف إلى تحسين وتطوير خصائص المنتج نفسه من حيث الشكل، التصميم، الاجزاء و ما الى ذلك؛²
- ويأخذ هذا الابداع شكلين :

- 1.1-تقديم منتج جديد :هو منتج تختلف خصائصه التكنولوجية أو استخداماته المقصودة بشكل كبير عن خصائص واستخدامات المنتجات المصنعة سابقا. ومثل هذه الابداعات يمكن أن تنطوي على

¹ -عمير فضيلة، أثر الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان- كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر، 2018، ص 32.

² -ناصر طهار، مساهمة الإبداع التكنولوجي في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة لمنظمات الأعمال -دراسة حالة المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية ENIE، مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية، المجلد 9 العدد 3، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علم التسيير جامعة الشلف، الجزائر، 2018، ص 308.

تكنولوجيا جديدة، أو أن تقوم على جمع تكنولوجيات معمول بها في استخدامات جديدة، أو أن تكون مشتقة من استخدام معرفة جديدة¹.

1.2- **تحسين منتج قائم:** هو عبارة عن منتج موجود تمت ترقيته أو تحسينه بشكل ملحوظ، حيث يمكن تحسين منتج بسيط (تحسين الاداء أو تخفيض التكاليف) باستخدام مكونات أو مواد يكون لها أفضل أداء، أو تحسين منتج معقد (به العديد من النظم الفرعية المتكاملة) عن طريق تغيير بعض هذه الانظمة².

2- **الابداع التكنولوجي للعملية الانتاجية :** و يعرف بعدة تسميات إبداع الأساليب الانتاجية أو إبداع العملية الانتاجية أو إدخال طرق إنتاج جديدة في المؤسسة و يقصد به استخدام طريقة جديدة أو محسنة في الإنتاج ويعرف على أنه "كل تجديد أو تغيير في أساليب الإنتاج يهدف إلى تحسينه او تخفيض تكاليف الإنتاج"

باختصار فالإبداع التكنولوجي في الطريقة الانتاجية يعني حدوث تغييرات في عمليات الإنتاج أو أساليب الإنتاج و تنعكس في سرعة معالجة المدخلات وتدفق المخرجات وتخفيض من التكاليف الانتاجية وبالتالي الرفع من فعالية جهاز الانتاج مما يسمح للمؤسسة من تحقيق هوامش أكبر للربح وضمن ميزة تنافسية دائمة للمؤسسة³.

كما يأخذ هذا النوع من الابداع شكلين هما⁴:

2.1- **تقديم عملية جديدة:** هي إدخال أساليب عمل جديدة أو تحسين جوهري للمواد و المعدات و الآلات الداخلة في الإنتاج، أو اجراء تحسينات جوهرية على العمليات الإنتاجية بهدف تخفيض التكاليف وتحسين مستوى الجودة.

2.2- **تحسين عملية قائمة:** اجراء تعديلات أو تحسين تدريجي لعناصر الإنتاج، المعدات و الآلات أو اجراء تحسينات تدريجية وبسيطة على العمليات الإنتاجية في المنظمة بهدف تخفيض التكاليف وتحسين الجودة.

ثالثا: الابداع التكنولوجي حسب الأهداف المراد تحقيقها من طرف المؤسسة المبدعة: ويوجد ما يلي⁵:

1 - عميمر فضيلة، أثر الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات، مرجع سابق، ص 28.

2 - فراحيتة العيد، زواوي حميدة، أثر نظام المعلومات التسويقية على الإبداع التكنولوجي دراسة حالة مؤسسة (كوندور) - برج بوعريبيج - الجزائر، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 06، العدد 2021، ص 01، ص 120.

3 - عميمر فضيلة، أثر الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات، مرجع سابق، ص 29-30.

4 - فراحيتة العيد، زواوي حميدة، مرجع سابق، ص 120-121.

5 - لياس غقال، يوسف مدوكي، عادل زقير، مرجع سابق، ص 311.

أ) الإبداع التكنولوجي الذي يهدف إلى تحسين كفاءة المنتجات الحالية، من منظور تجديد دورة حياتها وهذه الإبداعات هي نتاج جهود التطوير، وهي الأكثر شيوعاً؛

ب) الإبداع التكنولوجي الذي يهدف إلى ترقية أفكار جديدة من خلال منتجات جديدة خاصة بالمؤسسة، حيث يكون المنتج منتشر سابقاً في قطاع المؤسسة، ولهذا تسعى المؤسسة جاهدة للوصول إليه عن طريق التراخيص أو حيازة المؤسسات أو في إطار التعاون؛

ج) الإبداع التكنولوجي الذي يهدف إلى إدخال أفكار جديدة لمنتجات جديدة بالنسبة للمؤسسة والسوق، ويتم ذلك كجزء من جهد بحثي مستمر للبقاء في طليعة الابتكار و الاختراع؛

د) الإبداع التكنولوجي الموجه للاقتصاد في عوامل الإنتاج وحل المشاكل الصناعية وتحسين ظروف العمل.

رابعا: **الابداع التكنولوجي حسب نموذج تسيير الإبداع التكنولوجي**: ويوجد حسب هذا المعيار ما يلي¹:
أ) **إبداعات مبرمجة**: لتحقيق هذه الإبداعات يجب على المؤسسة أو الجهة المبدعة أن تخطط وتبرمج وتحدد الميزانية الخاصة به، و تقرر ما إذا كانت ستطور الإبداع داخليا أو خارجيا، وتكون هذه الإبداعات منظمة مما يجعل المؤسسة في اتصال دائم مع مراكز البحث والجامعات وهذا من أجل إحداث تغييرات وتطويرات متتالية.

ب) **إبداعات غير مبرمجة**: تكون هذه الإبداعات عفوية وتلقائية، كنتيجة لمبادرة فردية أثناء فترات الراحة أو خارج النشاط، لكنها تعتمد على إمكانيات المؤسسة.

خامسا: **الابداع التكنولوجي حسب استراتيجية المؤسسة و نميز**²:

أ) **إبداعات دفاعية**: وتطلقها المؤسسة من أجل مواجهة التهديدات المباشرة، حيث تكون قادرة على التكيف مع التطورات غير المتوقعة للمنافسة. وهذا النوع من الإبداع هو مؤقت في حياة المؤسسة، يظهر بسبب ضغوط المنافسة وتحولات المحيط.

ب) **إبداعات هجومية**: الهدف منها هو تجاوز سباق المنافسة، وهذا الإبداع يحمل على طياته هامش أعلى من حجم المبادرة والخطر و هذا ما يدل على أن المؤسسة التي تسعى الى هذا الإبداع طموحها هو احتلال الريادة في قطاع نشاطها، الأمر الذي يتطلب يقظة تكنولوجية عالية.

سادسا: **حسب علاقته مع المنافسة (السوق) و الكثافة التكنولوجية** :

¹ - المرجع السابق، ص 311.

² - قريشي محمد، الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية الوطنية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر - بسكرة - كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2005، ص 13.

أ. الإبداع الهيكلي: يطلق عليه مصطلح الإبداع الكلي لكونه يساهم في إعادة التركيب الكلي لمجموعة الهياكل التي تتمثل في المنتج، أنظمة الإنتاج و العلاقات مع السوق، يقوم هذا الإبداع على المعطيات العلمية التكنولوجية الجديدة التي تطبق على نظام الإنتاج وعلى المنتجات، كما يأخذ بمعطيات السوق الجديدة مما يجعل هذا الإبداع سببا في قيام صناعات جديدة، يتميز هذا الإبداع بالطابع الإبداعي الشمولي للمؤسسة وقدرتها التسييرية للتوفيق بين :

- ترسيخ ثقافة إبداعية قائمة على المعرفة الجيدة للتكنولوجيات المتاحة للمؤسسة والقطاع ككل؛
- القدرة على تسيير الأفكار الخلفية وتحفيز الإفراط على استنباط الأفكار الجديدة؛
- اليقظة السوقية القائمة على قدرة التحسين والتنبؤ بالمستجدات المستقبلية للسوق.

ب. إبداع الخدعة التجارية: يهدف هذا النوع إلى إعادة التركيب والتنظيم الجديد لعناصر تكنولوجية موجودة سابقا قصد إشباع حاجات كامنة و بالتالي يمكن القول بان هذا الإبداع يركز على التحسين التكنولوجي، نجاح هذا النوع من الإبداعات يعتمد على سرعة المؤسسة في رصد المجال التجاري والتركيز على السوق بمعنى اليقظة التجارية وإدراك الفرص التي يمنحها المحيط قبل اشتداد المنافسة، لهذا فإبداع الخدعة التجارية لا يمنح المؤسسة ميزة تنافسية دائمة فمع مرور الوقت يتم محاكاته من طرف المؤسسات المنافسة.

ج. الإبداع العادي: هو إبداع جاري، حيث يعتبر أقل استقرارا ولا يهتم بإيجاد وخلق منتجات جديدة أو تكنولوجيات جديدة أو أسواق جديدة بل يهتم فقط بتحسين جوانب المنتج وطرق الإنتاج، هيكل وشكل المنتج، طرق التصنيع، التكاليف، الأسعار والجودة، نجاح هذا النوع من الإبداع يعتمد على استمرار العلاقات بين المؤسسة والسوق من أجل تحسين العلاقات التجارية وكذلك الخبرة الفنية والقدرة التنظيمية، القدرة على تخطيط وتسيير اليد العاملة تحفيزها وتكوينها والتحسين الهندسي، الأمر الذي يؤدي إلى حصول المؤسسة على مزايا تنافسية دائمة من خلال هذا النوع من الإبداع.

د. الإبداع الانقلابي: هذا النوع يغلب عليه الطابع التقني فهو يهدف إلى إحداث انقلابات في المعطيات التقنية أهمها هيكل المنتج والعناصر المكونة له و تحسين طريقة صنعه، و لكن لا تتغير الوظيفة الرئيسية التي يؤديها المنتج، أي يستهدف نفس الفئة من الزبائن التي تسعى المؤسسة لإشباع حاجاتهم ولهذا تحافظ على نفس السوق، هذا الإبداع يمكن المؤسسة من تعزيز قدرتها التنافسية و تحقيق مزايا تنافسية طويلة المدى لهذا

يتطلب مناخا قويا للتطور التكنولوجي، وتركيز جهود المؤسسة في هذا المجال واستغلال الفجوات التكنولوجية.¹

سابعا: الابداع التكنولوجي حسب مصادر الإبداع: ونجد²:

أ. إبداعات ناتجة عن التطور التكنولوجي وتطور العلم والمعرفة، و هذه الإبداعات يطلق عليها (innovation push) وتكون أكثر جذرية، و هي تجسيد ملموس لتطبيق أفكار جديدة من ميدان العلم والمعرفة.

ب. الإبداعات الناتجة عن تغيرات في سلوك المستهلكين وتدعى (Baptisée Innovation PULL) وتهدف إلى تلبية حاجة ورغبات المستهلكين.

نستنتج أنه على الرغم من اختلاف التصنيفات التي حددت من خلالها أنواع الإبداع التكنولوجي إلا أنها تتشابه في مضمونها والذي لا يخرج عن كون الإبداع التكنولوجي ما هو إلا إبداع في المنتج وإبداع في العملية الإنتاجية، وأن كلا منهما يميز إلى إبداع جذري (إبداع منتج جديد، إبداع عملية جديدة) و إبداع تدريجي (تحسين منتج قائم، تحسين عملية قائمة)، كما أن كلاهما له علاقة بالمنافسة، فمن خلالهما تستطيع المؤسسة مواجهة حدة المنافسة في السوق أو القطاع الذي تعمل فيه و بالتالي تحقق هدفها في البقاء، النمو والاستمرار.

ثانيا: مراحل الابداع التكنولوجي : تختلف طرق تصنيف مراحل الابداع التكنولوجي باختلاف الخبراء والمؤرخين ومن بين الطرق الأكثر شيوعا ما يلي :

1. مرحلة الاكتشاف و البحث (توليد الافكار) : تبدأ عملية الإبداع التكنولوجي بتوليد الأفكار من خلال

الاهتمام بتطوير ثقافة المؤسسة و تسهيل نقل المعلومات الجديدة بين الأفراد، و قد تكون هذه الأفكار نتيجة للمهارات الذاتية أو نتيجة لدراسة البيئة وإدراك المشاكل والفرص فيها³.

من الضروري بعد ذلك الاختيار من بين الأفكار التي تم إنشاؤها لتحديد الفكرة التي ستكون موضوع مشروع البحث والتطوير. تتطلب هذه المرحلة تبادلاً نشطاً للمعلومات المتعلقة بإستراتيجية الشركة في بيعتها

التنافسية وبيانات السوق والتكنولوجيا.⁴

¹ -زواوي حميدة، مرجع سابق، ص 100-101.

² -قريشي محمد، مرجع سابق، ص 12.

³ -بوزناق عبد الغني، مرجع سابق، ص 15.

⁴ -Angelo Bonomi, Georges Haour, *l'innovation Technologique et sa Promotion dans la petite et moyenne entreprise*, Edition Daloz, Paris, 1999, p5.

2. **التطوير:** تتمثل في تطوير الافكار الجديدة و اعداد نماذج اولية للمنتجات او الخدمات التي سيتم تسويقها، و يفضل ان يكون بمساعدة الجمهور الذي سيستخدمها.¹
 3. **بناء النموذج الأصلي:** تتمثل في وضع النموذج الأصلي الذي يخضع للتجارب والتحسينات اللازمة للوصول إلى النموذج الفعلي القابل للتسويق،² ويتطلب ذلك موارد مالية، تكنولوجية، و بشرية لنقله من مجرد أفكار إلى واقع.
 4. **التصريف في السوق:** تعتبر المرحلة الحاسمة التي يطلق فيها المنتج في السوق ويتحدد فيها مدى نجاح الإبداع التكنولوجي.³
 5. **تقييم النتائج و التحسين المستمر:** تعتبر المرحلة الاخيرة و تتمثل في تقييم النتائج المتوصل لها ومقارنتها مع النتائج المرجوة للتأكد من نجاح الابداع التكنولوجي و كذا اجراء التحسينات و التغييرات الايجابية اللازمة في بعض مواصفات المنتج كي يتناسب مع تغييرات رغبات المستهلكين.
- ثالثا: معايير قياس الابداع التكنولوجي:** تتطلب عملية قياس نشاط الإبداع مجموعة من المؤشرات من أجل إعطاء صورة واضحة وتقييم دقيق له. وتنقسم هذه المؤشرات إلى مدخلات عملية الإبداع (الإنفاق على البحث والتطوير، تصميم المنتج، المنتج التجريبي، تحليل السوق، و تدريب الموظفين) ومخرجات عملية الإبداع (عدد براءات الاختراع الصادرة، عدد المنتجات الجديدة و المحسنة، اختراق أسواق جديدة)، في مجموعة من الدراسات نجد ثلاث أنواع من المؤشرات للقياس الكمي لنشاط الإبداع، تؤدي مجموعها إلى نفس النتائج تقريبا، وتتمثل في:
- الانفاق على البحث والتطوير:** يمكن قياس هذا المؤشر بحجم الانفاق على عملية البحث و التطوير ، او بعدد الموارد البشرية المخصصة للبحث و التطوير (الباحثين، الاداريين، المهنيين الموجهين لعملية البحث و التطوير) كما يقاس بمجرد النفقات المخصصة للتجهيزات الخاصة بالبحث و التطوير.⁴
- يعد هذا المؤشر الأكثر استعمالا و شهرة لقياس الابداع التكنولوجي ففي الولايات المتحدة الأمريكية تجبر المؤسسات التي لها ميزانيات معتبرة في البحث والتطوير على إظهار هذه القيمة في الميزانيات

¹ - <https://www.heflo.com/blog/technology/technological-innovation-process/le02/04/2023.09:04>.

² - عميمر فضيلة، أثر الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات، مرجع سابق، ص 35.

³ - المرجع السابق، ص 36.

⁴ - يوسف مدوكي، أثر قدرات البحث والتطوير، وقدرات الابداع التكنولوجي، على الاداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية، اطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة - الجزائر، 2019، ص 20.

السنوية، للحصول على بيانات مهمة حول مدى اهتمام المؤسسات بالإبداع والإنفاق عليه وهل هو من الأولويات الاستراتيجية أم لا،¹ بالرغم من ذلك إلا ان هذا المؤشر لا يعكس سوى الموارد المخصصة لإنتاج مخرجات ابداعية، و ليس مقدار النشاط الابداعي الذي تحقق فعلا بالإضافة الى ذلك فان المؤسسات لن تكشف بسهولة عن أي معلومات مالية سرية.²

-عدد براءات الاختراع: تعرف براءة الاختراع على أنها: "وثيقة تمنحها الدولة وتتيح لصاحبها الحقوق الحصرية لاختراع أو إبداع أو اكتشاف معين لعدد محدد من السنوات (على سبيل المثال 17 سنة في الولايات المتحدة و 20 سنة في المملكة المتحدة)".

أما المشرع الجزائري فقد عرف براءة الاختراع بأنها: "وثيقة تسلم لحماية الاختراع من طرف مصلحة مختصة متمثلة في المعهد الوطني للملكية الصناعية، حيث يمكن أن تحمي بواسطة براءة الاختراع الاختراعات الجديدة و الناتجة عن نشاط اختراعي والقابلة للتطبيق الصناعي كما يمكن أن يتضمن الاختراع منتوجا أو طريقة."³

يعتبر عدد براءات الاختراع التي تحصل عليه المؤسسة مصدر مهم للحصول على معلومات عن الإبداع، من ناحية اخرى هناك بعض المنظمات لا تعده كمقياس دقيق للإبداع التكنولوجي لان أغلب براءات الاختراع تسجل فقط تجاريا و لا يتم تسويقها سيما المنظمات التي تخشى من منافسيها لأنها تمتلك تكنولوجيا جديدة.⁴ و كذا ليست كل براءات الاختراع التي تمنح لأصحابها تنفذ و تحول إلى إبداعات تكنولوجية، فقد يبقى الاختراع دون تنفيذ لسنوات، لذلك لا يمكن لعدد براءات الاختراع ان يفسر فاعلية الاستفادة منها في مجال الإنتاج⁵ كما يمكن ان تكون المعلومات المتحصل عليها غير دقيقة و لا تعكس القيمة الفعلية لمستوى الإبداع و ذلك لعدة أسباب مثل أن تكون براءات الاختراع التي تم الحصول عليها ليست على مستوى عالي من الإبداع التكنولوجي أو أن تقوم المؤسسة باللعب بالمعلومات بهدف تضليل منافسيها وهو ما يسمى بتشويش براءات الاختراع.⁶

¹ - عمير حياة، دور الإبداع التكنولوجي في تحسين القدرة التنافسية للدولة وتحقيق التنمية المستدامة، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد 05، العدد 02، 2021، ص 200.

² - يوسف مدوكي، مرجع سابق، ص 20.

³ - زواوي حميدة، مرجع سابق، ص 104.

⁴ - اوراس عباس محمد، مرجع سابق، ص 40.

⁵ - صيد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 12.

⁶ - كوثر فضل يوسف موسى، مرجع سابق، ص 21.

-تعداد الإبداعات التكنولوجية: عبارة عن قائمة الإبداعات المتأتية من مختلف المؤسسات التي تكون مستخلصة من تحقيق شامل و هذا المصدر من المعلومات غير متوفر في كثير من الدول، لكنه يعتبر أفضل مصدر للحصول على معلومات عن الإبداعات التكنولوجية¹ لأنها تقيس بوضوح الإنتاج، ويستند هذا المؤشر على تقييم الشركة من حيث طرح المنتجات والأنظمة ذات التكنولوجيا الجديدة و كذا التطبيق المبدع للتكنولوجيا الجديدة، يعتبر هذا المؤشر كمقياس مباشر للإبداع الناجح.²

يوجه انتقاد لهذا التعداد بسبب طابعه العشوائي، فيجب على القائمين بالتحقيق أن يحددوا ماذا يمثل الإبداع وما لا يمثل، وعادة ما يفصلون بين الإبداعات المهمة و غير المهمة.³

الفرع الثالث : معوقات تطبيق الابداع التكنولوجي : توجد العديد من المعوقات التي قد تحول دون تطبيق و تطوير الابداع التكنولوجي و من ابرزها :

1. **معوقات من الناحية التقنية:** إن صعوبة تدفق المعلومات الخاصة بالتكنولوجيا الجديدة، وصعوبة جلب الكفاءات العلمية و التكنولوجية، إضافة إلى نقص الخبرة خاصة بتركيبية التجهيزات الجديدة، تعتبر عوائق تقنية تحد من عملية الإبداع التكنولوجي.⁴
2. **معوقات من الناحية الاقتصادية:** ان نقص الميزانية المخصصة لنشاط الإبداع و قلة الموارد المالية المخصصة لعملية البحث والتطوير، ارتفاع تكلفة التجهيزات المستعملة في عملية الإنتاج، نقص المعلومات عن مستوى المخاطر الاقتصادية و المالية التي تنجم عن إدخال إبداع تكنولوجي جديد إلى السوق، و كذا الظروف الاقتصادية العامة التي يمر بها القطاع الذي تعمل فيه المنشأة والمردود المنخفض المتوقع من الإبداع وعدم اكتراث المستهلكين للمنتجات الجديدة كلها عوائق تحد و تواجه الابداع التكنولوجي.⁵
3. **معوقات من الناحية التنظيمية:** يأتي في مقدمتها الإدارة العليا واقتناعها بجدوى الإبداع التكنولوجي واعتباره عاملا تنافسيا في السوق، كذلك فإن حجم المؤسسة ودرجة الرسمية والتعقيد هي من العوامل البارزة التي يمكن أن تتسبب في نجاح الإبداع أو إخفاقه، بالإضافة إلى دور الثقافة التنظيمية السائدة في المؤسسة⁶، فالمؤسسات اليوم بحاجة الى عاملين لديهم الجرأة والقدرة على اخذ زمام المبادرة في هياكل

¹ - المرجع السابق، ص 21.

² - عمير فضيلة، أثر الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات ، مرجع سابق، ص 53.

³ - زواوي حميدة، مرجع سابق، ص 108.

⁴ - بوزناق عبد الغني، مرجع سابق، ص 15.

⁵ - كوثر فضل يوسف موسى ، مرجع سابق، ص 23.

⁶ - زواوي حميدة، مرجع سابق، ص 124.

تنظيمية مرنة ومتجددة وليست خائفة للتطوير، وكذلك غياب روح العمل الجماعي يعتبر من بين المعوقات التنظيمية للإبداع فالمؤسسة الناجحة هي من تضمن مناخ عمل جماعي ايجابي بين عمالها الذي يدعم و يشجع على الإبداع، فضلاً عما سبق فإن الحوافز بنوعها المادي والمعنوي يمكن أن تشجع العاملين على بذل مزيد من الجهود لتطوير منتجات جديدة أو عمليات إنتاجية أكثر فاعلية¹، و من بين اهم المعوقات التي تعترض عملية الابداع في مجال الحوافز ما يلي :

-عدم تهيئة الظروف الملائمة لخلق جو يعزز الإبداع، وكذا غموض الاهداف الأمر الذي يعيق الأفراد من تقديم حلول جديدة؛

-نظام موحد للحوافز، فالحوافز هدفها ألا يشعر الفرد أنه تساوى مع غيره؛

-استخدام العقاب أسلوباً للتحفيز، يقتل روح المبادرة و الابداع و يوقف الابداع و الابتكار؛ المركزية الادارية هي الاخرى تعمل على الحد من الابداع فلو وجد تفويض سليم للصلاحيات يتيح للعاملين مجالاً للاجتهاد واقتراح الحلول بدلا من الاعتماد على المدير أو القائد فإن ذلك يؤدي الى دعمهم معنوياً و تشجيعهم على الابداع.²

4. معوقات من الناحية الاجتماعية : يواجه الإبداع التكنولوجي على المستوى الاجتماعي عدة عراقيل من

بينها كافة العقائد و العادات و الأعراف و التقاليد و الاتجاهات السائدة في المجتمع و التي غالباً ما تقف عائقاً ملحوظاً إزاء الإبداع الفردي أو الجماعي كما أنها تحول دون تنمية و تعزيز القدرات و المهارات الإبداعية³، وكذا الاتصال السيئ بين افراد المؤسسة حيث لا تتضافر جهودهم في اتجاه واحد يساعد في عملية الإبداع فكل فرد يوجه جهده تجاه الشيء الذي يمثل مصلحته وأيضاً صعوبة تقبل العمال لفكرة جديدة لعملية الإنتاج لأنهم يرون أنها تمثل تهديد على وظائفهم في المؤسسة لذلك يجب توعيتهم بضرورة الإبداع التكنولوجي لضمان مستقبل المؤسسة و مستقبلهم.⁴

المطلب الثاني: مفاهيم اساسية حول الاداء الوظيفي: يشير الأداء الوظيفي إلى مدى فعالية وكفاءة الموظف في تنفيذ مهامه ومسؤولياته في العمل، كما يعتبر أساس بناء أي مؤسسة والعضو الفاعل في تحريك باقي الموارد فيها، ويتم قياس الأداء الوظيفي عادة من خلال عدة عوامل، كما ان تقييم الأداء الوظيفي يعد

¹ -المرجع السابق، ص 124.

² -خراز الاخضر، مرجع سابق، ص 71.

³ -المرجع السابق، ص 68.

⁴ -كوثر فضل يوسف موسى، مرجع سابق، ص 23.

جزءًا مهمًا من إدارة الموارد البشرية، حيث يساعد على تحديد نقاط القوة والضعف للموظفين، ويمكن استخدام هذه المعلومات لتحسين أداء الموظفين من خلال توفير التدريب والتطوير والملاحظات والتحفيز.

الفرع الأول : مفهوم الاداء و تقسيماته

1. **مفهوم الاداء** : يرجع أصل كلمة الاداء إلى الكلمة الانجليزية performance والتي تعني الإنجاز، التنفيذ. يتفق الباحثون على ان الاداء يجب اعتباره مفهوما متعدد الابعاد، فيمكن التمييز بين جانب العملية (أي السلوكي) و جانب نتيجة الاداء، يشير الجانب السلوكي الى ما يفعله الناس اثناء العمل ،يشمل الاداء سلوكا محدد(على سبيل المثال :محادثات المبيعات مع العملاء،تجميع اجزاء من المنتج،برمجة برامج الكمبيوتر)يشير هذا التصور الى ان الاجراءات التي يمكن قياسها فقط تعتبر اداء،اما جانب النتيجة فهو يشير بدوره الى نتيجة سلوك الفرد فقد تؤدي الاجراءات الموضحة اعلاه الى ابرام اتفاقية مبيعات،منتج برمجي او عدد من المنتجات المجمعة.¹

و عليه يمكن تعريف الاداء بأنه:قيام الشخص بسلوك ما،وذلك لتحقيق هدف محدد فقد يكون اشباع حاجة معينة او حل مشكلة ما او التخطيط لمشروع ما،و في اطار المؤسسة او التنظيم يمكن تعريف الاداء بأنه المخرجات ذات القيمة التي ينتجها النظام في شكل سلع وخدمات .وبصفة عامة فان اداء الفرد هو محصلة تفاعل القدرة مع الرغبة مع البيئة .

$$\text{الاداء} = \text{القدرة} \times \text{الرغبة} \times \text{البيئة}^2$$

2. **تقسيمات الأداء** : إن المنظمة كيان اجتماعي يتكون من أفراد يتوزعون على هيكل تنظيمي يفرض منطقا إداريا باختلاف موقعهم و بالتالي اختلاف أدائهم وينقسم الاداء في أي منظمة إلى ما يلي :

- **الاداء الفردي**:ويتعلق بأداء الأفراد العاملين و مستوى كفاءتهم في العمل و سلوكياتهم،ويتم تقييم الاداء الفردي من خلال مقارنة مستوى أدائهم بالمعايير الموضوعة و المحددة مسبقا .
- **أداء الوحدات التنظيمية**:حيث يتم تحديد مستوى الانجاز الفعلي لكل إدارة على حدا،وكل قسم من أقسامها،وكذا درجة تحقيق الأهداف المطلوبة و كفاءة تنفيذ المهام.
- **الاداء المؤسسي**:عرف على أنه:"الانشطة المستمرة و الشاملة التي تعكس قدرة المؤسسة على استغلال إمكانياتها وفق أسس و معايير معينة،تضعها بناء على أهدافها طويلة الأجل،فإن اختلفت نتائج الاداء عما

¹ -Sabine sonnentag ,Judith volmer,Anne spychala,**Job performance,micro approaches**(sage handbook of organizational behavior,vol.1)Los angeles,californi,January2008.p427.

² -شبوكي عبد السلام،العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي،اطروحة دكتوراه،2022،قسنطينة،ص 148.

هو موضوع من المعايير، فإن الإدارة تقوم بتصحيح الإجراءات لمعالجة الاختلال بين النتائج المتوقعة و النتائج الفعلية¹.

الفرع الثاني : مفهوم الاداء الوظيفي،عناصره و انواعه

1. مفهوم الاداء الوظيفي : يعد الاداء الوظيفي عاملا مهما يؤثر على ربحية أي مؤسسة،و قد تعددت و اختلفت التعاريف التي أوردها الكتاب،الباحثين والمهتمين بهذا الموضوع،و يرجع هذا الاختلاف في التعاريف إلى البعد أو الزاوية التي كان كل واحد منهم يتناول الأداء في إطارها. ومن بين هذه التعاريف نذكر:

يرى بعض الباحثون انه يجب أن تركز تعريفات الأداء على السلوكيات بدلاً من النتائج لأن التركيز على النتائج قد يكون ضارا بالمؤسسة حيث يقود الموظفين إلى إيجاد أسهل طريقة لتحقيق النتائج المرجوة،و لن يتم تنفيذ السلوكيات الهامة الأخرى.

على عكس التعريفات السلوكية الصارمة للأداء الوظيفي،يعتبر البعض انه سلوكيات ذات جانب تقييمي،هذا التعريف يتوافق مع الأساليب السائدة المستخدمة لقياس الأداء الوظيفي² كما يشير الأداء الوظيفي إلى درجة الانجاز و اتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد وهو يعكس الكيفية التي يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة.³

يرى "Gilbert Thoms" بأن الاداء هو نتيجة للتفاعل ما بين السلوك و الانجاز هذا لأن السلوك يمثل ما يقوم به الأفراد من اعمال في المنظمة أما الانجاز فهو ما يبقى من اثر أو نتائج بعد أن يتوقف الأفراد عن العمل أي أن الانجاز هو نتاج للسلوك والأداء هو مجموع السلوك والنتائج التي تحققت معا.⁴ اما من منطلق المعالجة الشمولية للمؤسسة،يربط الباحثون الأداء بمدى بلوغ هذه الأخيرة أهدافها أحيانا وأحيانا أخرى بمدى الاقتصاد في استخدام مواردها المتميزة بالندرة النسبية وبعبارة أخرى يستخدم للتعبير عن مستويات الكفاءة والفعالية التي تحقّقها المؤسسة

¹ -خواص عبد اللطيف،دور إدارة المعرفة في تحسين الاداء الوظيفي،مذكرة ماستر،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير،جامعة بومرداس،الجزائر،2022،ص 40.

² -ALLISON LAURA COOK, **JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE**, MASTER OF SCIENCE, Submitted to the Office of Graduate Studies of Texas A&M University, August 2008,pp3-4.

³ -عبد الرحمن محمد جبر،الإبداع الإداري وأثره على الاداء الوظيفي،مذكرة ماجستير،كلية التجارة،الجامعة الاسلامية- غزة،فلسطين،2010،ص 50.

⁴ -المرجع السابق،ص 50.

فالكفاءة تعني: محاولة تحقيق الاهداف المنشودة داخل التنظيم بأقل تكلفة مادية وأقل جهد وأسرع وقت ممكن؛¹

أما الفعالية : تعرف على انها العلاقة النسبية بين النتائج المحققة و الاهداف المخططة التي تفسر القدرة على تحقيق الأهداف بالشكل الصحيح أي بمقارنة الاداء المحقق بالنسبة إلى الاداء المطلوب.² وفي ضوء ما سبق، يمكن تعريف الأداء الوظيفي على أنه سلوك وظيفي موجه نحو اهداف محددة مسبقاً و النتائج الفعلية التي يحققها الفرد في مجال عمله بنجاح لتحقيق أهداف المنظمة بكفاءة وفاعلية وفقاً للموارد المتاحة و الانظمة الادارية،القواعد،الإجراءات و الطرق المحددة للعمل .

2. **عناصر الاداء الوظيفي**: يتكون الاداء الوظيفي من عدة عناصر و التي يفترض على العاملين معرفتها وتمثل هذه العناصر فيما يلي:³

- المعرفة بمتطلبات العمل: وتشمل المعارف العامة، و المهارات الفنية، و المهنية و الخلفية العامة عن الوظيفة و المجالات المرتبطة بها؛
- كفاءات الموظف: تشير الى معلومات الموظف و مهاراته و اتجاهاته و قيمه و هي تمثل الخصائص الأساسية للموظف و التي تسهم في ادائه الفعال؛
- كمية العمل المنجز: أي مقدار العمل الذي يمكن للموظف القيام به في ظروف العمل العادية ومقدار سرعة هذا الإنجاز؛
- القدرة على العمل: تعرف بأنها توليف المعرفة و المهارات، بالإضافة الى الدافع الفردي و المهارات المكتسبة من خلال التعليم و التدريب و الخبرة العلمية؛⁴
- الرغبة في العمل: هي القوى الكامنة في العامل التي تحركه لكي يسلك سلوك معين لتأدية العمل و تنعكس هذه القوى ليس فقط في مستوى مثابرته و اتقانه بل ايضا في كثافة جهوده و تتأثر رغبة الموظف في العمل

¹ -صيد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 16.

² -إسمهان مقي، رزيقة فوحمة وسيلة عبيدي، أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر 2020، ص 10.

³ -عبد الرحمن محمد جبر، مرجع سابق، ص ص 51-52.

⁴ -سهيلة بن جبار، بياض مصطفى، طيب سعيدة، الابداع الوظيفي كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية في ظل التغيرات البيئية لمنظمات الأعمال، مجلة آفاق علوم الإدارة و الاقتصاد، المجلد 03، العدد 02، الجزائر، 2019، ص 132.

بثلاث عوامل اساسية هي ظروف العمل المادية،الوضع الاجتماعي للموظف،و حاجات و رغبات الموظف؛¹

- المثابرة و الوثوق:و تشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وانجاز الأعمال في أوقاتها المحددة و استعداده لتلقي التوجيه و الارشاد من قبل المشرفين؛²
- بيئة التنظيم:تتكون بيئة التنظيم من عوامل داخلية و أخرى خارجية فالعوامل الخارجية هي المؤثرات التي تأتي من خارج المنظمة وتشمل:العوامل الاقتصادية ،الاجتماعية ،التكنولوجية ،الحضارية ،السياسية والقانونية و أما البيئة الداخلية فهي مجموعة العوامل والمتغيرات التي تؤثر على المنظمة من الداخل و تتمثل في الناحية الفنية و الإجرائية لتنفيذ العمل داخل المنظمة مثل: طرق أداء العمل و الالات و المعدات و الأدوات المستعملة،و يدخل ضمن البيئة الداخلية النظم و القوانين الخاصة بالمنظمة بما فيها الهيكل التنظيمي للمنظمة والتنظيم الرسمي والتنظيم غير الرسمي فهذه المتغيرات هي الطرق الأساسية التي على ضوءها تسير الأعمال داخل المنظمة.³

3. **انواع الأداء الوظيفي**: بعد التعرف على مفهوم الاداء الوظيفي و التطرق الى عناصره يمكننا الانتقال الى عرض انواعه و ذلك وفق عدة معايير كالتالي :

اولا : **حسب معيار الشمولية** : يقسم الى نوعين :

- **الأداء الكلي**:و هو الذي يتجسد في مساهمة جميع العناصر و الوظائف أو الأنظمة الفرعية للمؤسسة في تحقيق الانجازات،و لا يمكن نسب إنجازها إلى أي عنصر دون مساهمة باقي العناصر،و في إطار هذا النوع من الأداء يمكن الحديث عن مدى وكيفية بلوغ المؤسسة لأهدافها الشاملة كالاتمالية،الربحية،النمو...الخ⁴

¹-المرجع السابق،ص ص 132-133.

²- مؤيد الساعدي، علي محمود علي، سعد مجيد عبد علي، دور استراتيجيات الإبداع الإداري في تحسين الاداء الوظيفي دراسة ميدانية في معمل سميت الكوفة،2013،ص 17.

³-عبد الرحمن محمد جبر،مرجع سابق،ص 52.

⁴- صيد عبد الرحمان، أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر،مرجع سابق ص 22

- الأداء الجزئي: هو الاداء المحقق على مستوى الأنظمة الفرعية للمؤسسة وينقسم بدوره إلى عدة أنواع تختلف باختلاف المعيار المعتمد لتقييم عناصر المؤسسة، حيث يمكن أن ينقسم حسب المعيار الوظيفي إلى: أداء وظيفة مالية، أداء وظيفة الأفراد، وظيفة التموين، أداء وظيفة التسويق.¹
- ثانيا :حسب معيار المصدر : تم تقسيم الاداء وفق هذا المعيار كالاتي :
- الأداء الداخلي : ويطلق على هذا النوع من الاداء على أداء الوحدة، أي انه نتاج ما تملكه المؤسسة من موارد فهو ينتج اساسا مما يلي :
- الأداء البشري: وهو اداء افراد المؤسسة الذي يمكن اعتبارهم موردا استراتيجيا يمكن من خلاله ادارة المهارات لخلق قيمة و اكتساب ميزة تنافسية.²
- الأداء التقني: وهو يعبر عن قدرة المؤسسة على استخدام و استغلال تجهيزات الإنتاج (الاستثمارات) في العملية الإنتاجية وكذلك صيانتها.³
- الأداء المالي: ويتحدد من خلال استخدام الإمكانيات المالية المتاحة للمؤسسة، فالدولة تقوم بتسخير موارد هامة لاسيما الإعتمادات المالية الضخمة لضمان تقديم الخدمات العمومية، لذلك فإن الأداء المالي للمؤسسة العمومية يتمثل في ضمان السير الحسن، والاستغلال السليم والعقلاني للإعتمادات الممنوحة، ولتحقيق ذلك وضع المشرع العديد من القواعد القانونية والتنظيمية لضمان احترام الميزانية من جهة والبحث عن العيوب التي تؤدي إلى المساس بالأموال العامة والأخطاء المرتكبة في الميزانية من طرف الأعوان المكلفين بها من جهة أخرى.⁴
- الأداء الخارجي : و هو الأداء الناتج عن مجموع التطورات والتغيرات الخارجية الناتجة عن المحيط، ويتحقق هذا الأداء من خلال استجابة المؤسسة لهذه التطورات الخارجية والقدرة على سبقها⁵، هذا النوع بصفة عامة يظهر في النتائج الجيدة التي تتحصل عليها المؤسسة كارتفاع سعر البيع، وكل هذه التغيرات تنعكس على

¹ - أسماء الحاطم، خديجة بوقرص، دور التكوين في تحسين الاداء الوظيفي للعمال في المؤسسة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-الجزائر 2019، ص 75.

² - شبوكي عبد السلام، العدالة التنظيمية و الاداء الوظيفي، مرجع سابق ص 153.

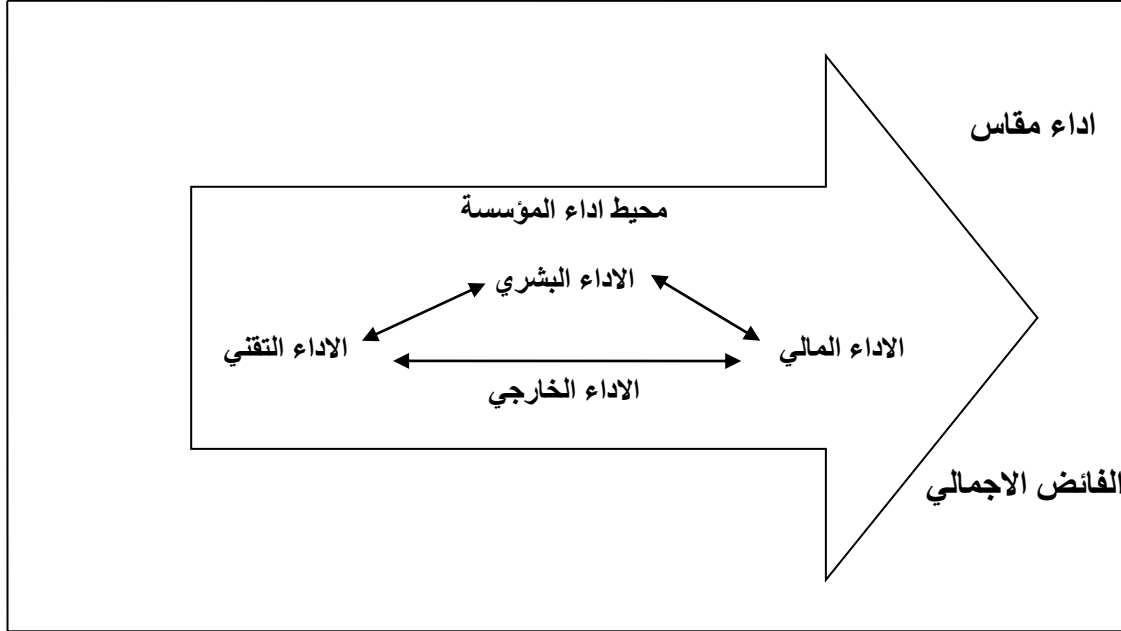
³ - صيد عبد الرحمان، أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مرجع سابق، ص 23.

⁴ - زرنوح احمد، الاداء في المنظمة، مجلة سوسولوجيا للدراسات و البحوث الاجتماعية، المجلد 01، العدد 03، جامعة زيان عاشور-الجلفة-الجزائر 2017، ص 32-33.

⁵ - زرنوح احمد، الاداء في المنظمة، مرجع سابق، ص 33.

الاداء سواء بالإيجاب او بالسلب¹، و بالتالي على المؤسسة قياس وتحليل هذا الأداء، لأنه يمكن أن يشكل تهديدا لها فهي لا تتحكم فيه كما هو الحال بالنسبة للأداء الداخلي².

الشكل (1-2) الاداء الداخلي و الخارجي



المصدر: Bernard Mr tory ,contrôle de gestion sociale,2eme édition , paris

Librairie,1999,p154.(نقلا عن زرنوح احمد).

ثالثا :حسب طبيعة الأداء : يصنف الاداء حسب هذا المعيار كما يلي :³

- الأداء التكنولوجي : يكون للمؤسسة أداءا تكنولوجيا عندما تكون قد حددت أثناء عملية التخطيط أهدافا تكنولوجية كالسيطرة على مجال تكنولوجيا معين، و غالبا ما تكون الأهداف التكنولوجية التي ترسمها المؤسسة أهدافا إستراتيجية.
- الأداء الاجتماعي : يتمثل في سعي المنظمة لبلوغ الأهداف الاجتماعية التي تعتبر في حقيقة الأمر قيود مفروضة على المؤسسة من طرف مجتمعها الداخلي (أفرادها) والخارجي، و سواء كانت أهدافا او قيودا، يجب ان يكون تحقيقها متسقا مع الأهداف الاقتصادية، يعد الأداء الاجتماعي لأي مؤسسة أساسا لتحقيق

¹ - شوكي عبد السلام، العدالة التنظيمية و الاداء الوظيفي، مرجع سابق، ص 154.

² - صيد عبد الرحمان، أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مرجع سابق، ص 23.

³ - المرجع السابق، ص 34.

المسؤولية الاجتماعية، و التي من خلالها يتم تبادل الخبرات الفنية و الاستشارات، وكذلك تحديد مساهمة المؤسسة في بعض أوجه النشاط الاجتماعي والثقافي وتطوير المجتمعات المحيطة بها.

- **الأداء السياسي** : يتجسد الأداء السياسي في بلوغ المؤسسة أهدافها السياسية، و يمكن للمؤسسة الاستفادة من تحقيق أهدافها السياسية التي تعتبر كوسائل لتحقيق أهدافها الأخرى.
- **الأداء الاقتصادي** : يتمثل الأداء الاقتصادي في الاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية و الاستخدام الفعال للأموال العامة مما يساعد على تخصيصها بطرق تضمن تلبية الحاجات المجتمعة والأهداف المرتبطة بها، وتعزيز القدرات الإنتاجية للاقتصاد القومي في علاقاته الاقتصادية مع الدول الأخرى.¹

رابعا : حسب المعيار الوظيفي :

- **الاداء المالي** : يمكن تعريفه على انه مقدار النشاط الذي يضيف قيمة او فعالية في استخدام الموارد المالية المتاحة من خلال بلوغ الأهداف المالية بأقل التكاليف.²
- **الاداء الانتاجي** : يتحقق الأداء الإنتاجي للمؤسسة عندما تتمكن من تحقيق معدلات مرتفعة للإنتاجية مقارنة بمثيلاتها أو بالنسبة للقطاع الذي تنتمي إليه، وإنتاج منتجات عالية الجودة و منخفضة التكلفة.³
- **الاداء التسويقي**: ويتمثل بشكل عام في تعريف المتعامل بالخدمة وتسهيل لقاء المنتج به، بهدف إنتاج وتقديم الخدمة أو الحصول عليها، ونجد اليوم أن المنظمات الخدمية سواء كانت تهدف إلى الربح أو لا، تولي أهمية كبيرة لوظيفة التسويق. فقد بدأ العديد منها مثل المستشفيات العامة أو المنظمات التعليمية في رؤية التسويق لتحقيق الإقبال على خدماتها أصبح هذا النوع من التسويق يعرف باسم "التسويق الاجتماعي" لأن هذه المؤسسات تقوم بصفة عامة بتسويق خدمات إجتماعية.⁴
- **الأداء الفردي** : يعرف على أنه: محصلة النتائج التي يحققها الفرد نتيجة لمقدار جهوده المبذولة ومدى استغلاله لمهاراته ومعارفه والفرص المتاحة له في إطار قيامه بالمهام والواجبات الموكلة إليه، تجدر الإشارة إلى ضرورة التفرقة بين أداء العامل والجهد الذي يبذله في سبيل انجاز عمله، فالأول يشير إلى درجة تحقيق و إتمام المهام المكونة لوظيفة الفرد، وهو يعكس الكيفية التي يحقق أو يشبع الفرد بها متطلبات الوظيفة، أما الثاني

¹ - زرنوح احمد، الاداء في المنظمة، مرجع سابق، ص 36.

² - خالد سيف الاسلام بوخلخال، علال بن ثابت، قياس و تقييم الأداء المالي باستخدام المؤشرات الحديثة والتقليدية ودراسة فعاليتها في خلق القيمة: دراسة حالة مجمع صيدال خلال الفترة 2009-2019، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 12، العدد 01، جامعة الاغواط، الجزائر 2021، ص 146.

³ - صيد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 25

⁴ - زرنوح احمد، الاداء في المنظمة، مرجع سابق، ص 35 .

فيشير إلى الطاقة التي يبذلها الفرد من أجل إشباع متطلبات الوظيفة وتحقيق أهدافها¹ وهذا الأداء يبني على الكفاءات واختيار ذوي المهارات العالية حيث أن فعالية المورد البشري لا تكون إلا إذا كان الشخص المناسب في المكان المناسب والوقت المناسب.²

الفرع الثالث : محددات الاداء الوظيفي،مظاهره و العوامل المؤثرة فيه : يتأثر الأداء الوظيفي بمجموعة من المحددات،وتحسين أي منها يمكن أن يساعد في تحسين الأداء الوظيفي للموظف،كما ان هناك عدة مظاهر للأداء الوظيفي و تظهر على شكل سلوكيات وأفعال يقوم بها الموظف في سياق عمله.

1. محددات الاداء الوظيفي : يتطلب تحديد مستوى الاداء الفردي المرغوب فيه معرفة العوامل التي تحدد هذا المستوى و ماهية التفاعل بينهما و يمكننا التمييز بين ثلاثة محددات تجعل بعض الموظفين أكثر أداء مقارنة بنظرائهم و هي كالآتي³:

أ. المعرفة التقريرية : تمثل ما يمتلكه الفرد من معلومات حول الحقائق و الأشياء،كفهم متطلبات اداء عمل معين،و فهم مبادئه و اهدافه.

ب. المعرفة الاجرائية : هي مزيج من معرفة ما يجب القيام به و كيفية القيام به و تشمل المهارات المعرفية، المادية، الحسية، الحركية و التفاعلية.

ت. الدافعية :تنطوي على ثلاث خيارات سلوكية :خيار بذل الجهد،خيار مقدار الجهد،خيار الاستمرار بنفس مستوى الجهد.

الجدول التالي يلخص مكونات كل من المعرفة التقريرية،الاجرائية و الدافعية بحيث يجب ان تتوفر العناصر الثلاثة معا للوصول الى مستوى عالي من الاداء .

الجدول رقم(1-1) :محددات الاداء

المعرفة التقريرية	المعرفة الاجرائية	الدافعية
-حقائق.	-مهارة معرفية.	-خيار الاداء.
-مبادئ.	-مهارة حركية.	-خيار مستوى الجهد.

¹ -سمغوني توفيق فيصل،كريم فيصل،نظام الخوافز و دوره في تحسين مستوى أداء العاملين،مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية،المجلد 18،العدد 03،الجزائر 2019،ص 216.

² - صيد عبد الرحمان،مرجع سابق،ص 25.

³ -عبد المحسن نعساني،ادارة الاداء الوظيفي مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية،دار جامعة الملك سعود للنشر،السعودية 2020،ص ص 165-166.

-اهداف.	-مهارة مادية.	-خيار استمرارية الجهد.
	-مهارة تفاعلية.	

و قد ميز باحثون اخرون بين ثلاثة محددات للأداء الوظيفي و هي كالتالي :

أ. كمية و نوعية الجهد المبذول : تشير الكمية إلى مقدار الطاقة الجسمانية، أو العقلية التي يبذلها الفرد في العمل خلال فترة زمنية معينة، و السرعة في أداء العمل، اما النوعية فتشير إلى مستوى الجودة في إنجاز العمل، ودرجة مطابقة الجهد المبذول لمواصفات نوعية معينة، فبعض الأعمال لا يتم التركيز فيها على كمية الأداء أو السرعة، إنما على درجة خلو الاداء من الأخطاء، ومدى مطابقة الإنتاج للمواصفات المطلوبة¹.

ب. القدرة على الاداء : على إدارة المنظمة أن تكون على دراية بقدرات الأفراد ودوافعهم واتجاهاتهم وذلك لكي تستطيع توزيع العمل والمهام على العاملين بطريقة صحيحة أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب²، فإذا كان العمال يمتلكون القدرات الاساسية و المؤهلات و المهارات اللازمة للقيام بواجبات معينة فسيكون مستوى الاداء وفقا للمعايير المحددة، و العكس صحيح³.

ت. ادراك الدور أو المهمة : يشير الى الاتجاه الذي يعتقد الفرد انه من الضروري توجيه جهوده في العمل من خلاله، و تقوم الانشطة والسلوكيات الذي يعتقد الفرد بأهميتها في اداء مهامه، بتعريف إدراك الدور⁴. يتضح مما سبق الاختلاف بين الباحثين حول محددات الاداء، لصعوبة ذلك علميا، لذلك تعميم النتائج المتوصل اليها أمر غير صحيح و ذلك لان⁵:

- محددات اداء فئة معينة من العاملين ليست نفسها بالنسبة لأداء فئة اخرى؛
- محددات اداء العاملين في المنظمة (أ) ليست بالضرورة نفسها في المنظمة (ب)؛
- العوامل البيئية الخارجية لها تأثير في تحديد محددات الاداء.

¹ - سمغوني توفيق فيصل، كريم فيصل، مرجع سابق، ص 216-217.

² - ريم بنت عمر بن منصور الشريف، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد و الادارة، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، السعودية، 2013، ص 56.

³ - <https://businessstudiesnotes.com/determinants-of-job-performance/> le20/03/2023 11:55.

⁴ - شبوكي عبد السلام، مرجع سابق، ص 152.

⁵ - ريم بنت عمر بن منصور الشريف، مرجع سابق، ص 56.

2. مظاهر الأداء الوظيفي : هي ما يمكننا من معرفة ما اذا كان الأداء فعال او غير فعال، ايجابي او سلبي، و

كذا الحكم على نجاح او فشل المؤسسة، و قد تختلف باختلاف الافراد و الجماعات و المؤسسات.

فيما يلي سنعرض اهم المظاهر التي يمكن من خلالها تحديد مستوى الأداء الوظيفي¹ :

- **الرضا عن العمل** : يمثل اشباعات يحصل عليها الفرد، فبقدر ما تمثله الوظيفة مصدر اشباعات له بقدر ما

يزيد رضاه، و بالتالي ابراز قدراته و مهاراته لتحقيق اهداف المؤسسة، و من ثم اداء عالي وجيد، و الرضا هو

محصلة العناصر التي يتصور الفرد ان يحصل عليها من عمله و هي كالآتي :

الرضا عن العمل = الرضا عن الاجر + الرضا عن محتويات العمل + الرضا عن فرص الترقية + الرضا عن

الاشراف + الرضا عن جماعة العمل + الرضا عن ساعات العمل + الرضا عن ظروف العمل .

- **الرضا الجماعي** : ينشأ الرضا الجماعي من خلال العلاقات الاجتماعية والإنسانية بين العمال، مما يؤثر على

تماسك الجماعة، و ترابط أعضائها الأمر الذي يدفعهم إلى تحسين الاداء لزيادة الإنتاجية، وهذا الرضا

الجماعي لا يتحقق إلا إذا اعترفت الإدارة بتلك الجماعة المتماسكة، وأسندت إليها بعض المهام كإشرافها

في اتخاذ القرارات المتعلقة خاصة بمصلحتهم و بمهامهم.

- **التعاون مع الزملاء** : يعتبر مظهر من مظاهر الاداء الجيد، فالتعاون مع الزملاء سمة العمل الجماعي الذي

يؤدي الى تحقيق الأهداف المشتركة و ارتفاع كفاءة العامل من خلال تبادل الخبرات و المعلومات فيما

بينهم.

- **معدل الانتاج** : المعدل يشير إلى التآرجح، و زيادة أو نقصان، و بالتالي معدل الإنتاج يعتبر دليل رئيسي على

الاداء في تلك الحالة التي تقوم فيها الإدارة بإشراك العمال في أرباح المؤسسة مما يعني دخلا إضافيا.

2. **العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي** : يتأثر الاداء الوظيفي بعدة عوامل، و قد اختلفت اساليب تحديدها من

باحث لآخر، و فيما يلي سنعرض اهم العوامل التي بمعرفتها يتم تقليص اثارها السلبية و تعظيم اثارها

الاجيابة :

اولا: العوامل الداخلية التنظيمية : تتمثل في مختلف المتغيرات الناتجة عن تفاعل عناصر المؤسسة

الداخلية، و يمكن للمسير التحكم فيها و احداث تغييرات تسمح بزيادة اثارها الايجابية او التقليل من اثارها

السلبية، و من بين هذه العناصر نجد :

¹ -براهمي سعيدة، الإدارة الالكترونية وأثرها على أداء العاملين، مذكرة ماستر، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي

أم البواقي، الجزائر 2019. ص ص 70-71. -بتصرف-

أ. الهيكل التنظيمي : الهيكل التنظيمي هو الذي يحدد نمط ادارة الأدوار المتكاملة التي يؤديها الأفراد ضمن المستويات الإدارية فيها، بالإضافة إلى ذلك فإن الهيكل التنظيمي يعتبر عامل أساسي يساهم في خلق التعاون بين مجموعات العمل و فتح الأبواب لإبداع الأفراد مما يساعد في تحقيق أهداف المؤسسة و يمكن القول أنه من الضروري وجود بناء تنظيمي في المنظمة حيث تستطيع المنظمة أن تحقق من خلاله العديد من الفوائد منها :

- تجنب النزاعات بين العمال في المؤسسة نظرا لأنه يحدد لكل فرد في المنظمة واجباته وسلطاته؛
- الاستخدام الأمثل للموارد المادية و البشرية المتاحة من خلال التنسيق والتكامل بينها مما يدفع المنظمة إلى تحقيق أهدافها المرجوة؛
- انتظام العمل وانسيابه بسهولة.¹

ب. الثقافة التنظيمية : تمثل المحرك الأساسي للطاقات والقدرات، فهي تؤثر بالدرجة الأولى على الأداء وتحقيق الإنتاجية العالية و تحدد السلوك الفردي²، كما أنها تؤثر في الأساليب التي يتم بها إنجاز الأعمال و يمكن

ان تأخذ الثقافة عدة صور :³

- القيم (Value): تمثل الاعتقاد بما هو أفضل ومفيد للمنظمة، وما هو نوع السلوك المرغوب فيه، كما تتعلق بالجودة و رعاية الفئات المستهدفة والعمل الجماعي و التميز والابتكار والاهتمام بالأفراد؛
- المناخ التنظيمي (Org Climate): كيفية إدراك الأفراد للثقافة المتوفرة لهم في المنظمة، ويمكن قياس إدراكهم بقياس اتجاهاتهم؛
- القواعد (Rules): ويقصد بها قواعد السلوك اللفظية التي تشير إلى مظاهر السلوك، مثل الأسلوب الذي يتبعه المدراء في معاملة الأفراد وأخلاقيات العمل كالعمل بجدية؛
- أسلوب الإدارة: أي الأسلوب الذي يمارس به المدراء سلطاتهم المفوضة لهم، إذ قد يكون المديرون مستبدون أو ديمقراطيون أو متساهلون، مراعيين لحقوق الغير أو عديمي الشعور، ودودين أو فاترين، مضطربين أو مسترخين.

¹ -زرزوح احمد، الاداء في المنظمة، مرجع سابق، ص 38.

² -المرجع السابق ص 39.

³ -عمر عطية الزهراني، العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة و المحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، 2009، ص ص 39-40.

- ت. **العوامل البشرية:** تمثل مختلف القوى والمتغيرات التي تؤثر على استخدام المورد البشري في المؤسسة وتضم:
- **التحفيز:** تعد أنظمة التحفيز و المكافآت من أهم أساليب تأمين التزام العاملين بأهداف المؤسسة، فقد أثبتت دراسات عديدة أن فشل المؤسسة في استخدام هذه الأنظمة بصورة حكيمة ومناسبة يؤدي إلى تعثر الأداء و إخفاق المؤسسة في الوصول إلى أهدافها، لذلك فإن ربط المكافآت سواء كانت مادية او معنوية بالأداء يؤدي إلى مردودية أكبر و يؤثر بوضوح في نوعية العمل المنجز.
 - **التكوين (التدريب):** يجب على المنظمات التي ترغب في الاحتفاظ بالموظفين ذوي الاداء العالي ان تعالج التطوير الوظيفي المستقبلي من خلال تدريب و تأهيل موظفيها، حتى تكون للمؤسسة قدرات تمكنها من مواكبة التطورات التكنولوجية و ادارة التغيرات التي تحدث داخلها و حولها بذلك لضمان بقائها و استمرارها، نموها و توسعها، و تجدر الاشارة الى ان التدريب لا يعتمد فقط على القاء المعلومات مهما كانت اهميتها بل يجب اقترانه بالممارسة الفعلية لأساليب الاداء الجديدة.
 - ويمكن تلخيص آثار التكوين على الأداء في النقاط الآتية :
 - تنمية المعارف والكفاءات والمهارات؛
 - رفع مستوى إنتاجية ومردودية المؤسسة؛
 - رفع مستوى جودة منتجات و خدمات المؤسسة.¹
 - **القيادة:** النشاط الذي يمارسه القائد الإداري في مجال اتخاذ وإصدار القرار والأوامر والإشراف الإداري على الآخرين باستخدام السلطة الرسمية²، و قد بينت بعض الأبحاث أن الأفراد الذين يعملون في ظل قيادة ملهمة يتميزون بمستويات اعلى من الرضا والأداء العالي والإنتاجية، فالقيادة هي القدرة على الإسهام والتحفيز و إشراك العاملين في تغيير المؤسسة نحو الأفضل.³
 - **العوامل الفنية:** تلعب الآلات والمعدات دورا مركزيا في التأثير على الأداء، كما هو الحال في مجالات الصيانة وطرق تشغيل هذه الآلات، ومدى توافر قطع الغيار والمعرفة الأدائية للأفراد، كلها محددة لحجم ومستوى الطاقة الإنتاجية المستخدمة، ومن ثم مستويات الأداء التنظيمي.⁴

¹ - زرنوح احمد، الاداء في المنظمة، مرجع سابق، ص 40-بتصرف-

² - عمر عطية الزهراني، مرجع سابق، ص 69.

³ - زرنوح احمد، مرجع سابق، ص 40.

⁴ - المرجع السابق، ص 41.

ثانيا :العوامل الخارجية : تتمثل في مجموعة من المتغيرات والقيود التي تخرج عن نطاق التحكم،و بالتالي فان اثارها قد تكون في شكل فرص يسمح استغلالها بتحسين الاداء،و قد تكون خطرا يؤثر سلبا على الاداء،مما يستدعي ضرورة التكيف معها لتخفيف اثارها،و تنقسم هذه العوامل الى :

أ. **العوامل السياسية والقانونية:** تنعكس في السياسات الوطنية والاستقرار الأمني،و العلاقات الخارجية،الدستور،والقوانين والقرارات،كل هذه العوامل قد تشكل فرصا تستفيد منها المؤسسة لتحسين أدائها الإجمالي أو مخاطر تفرض على المؤسسة التأقلم للتخفيف من حدتها.¹

ب. **العوامل الاقتصادية:** تتعلق بخصائص وتوجيهات النظام الاقتصادي الذي تعمل فيه المنظمة وتشمل وضع ميزان مدفوعات الدولة،طريقة توزيع الدخل على السكان و سياسات الحكومة النقدية والمالية التي تتخذها لمكافحة التضخم توافر رؤوس الأموال والأيدي العاملة.

ت. **العوامل الاجتماعية والثقافية:** و تتضمن التقاليد و نمط معيشة الأفراد،القيم والأطر الأخلاقية للأفراد المنتمين الى المجتمع الذي تعمل فيه المنظمة،و تؤثر هذه المتغيرات على القدرة التسويقية لها و على الوظائف التي تؤديها للمجتمع،بالإضافة لذلك هناك بعض الجوانب التي تؤثر على أداء المنظمة والتي تنتمي إلى البيئة الاجتماعية ومن أهمها :المتغيرات السكانية ومستوى التعليم الفردي في المجتمع و القيم و قواعد السلوك الاجتماعي المتعلقة بالعمل في المنظمة والمسؤولية الاجتماعية والأطر الأخلاقية،تنعكس هذه العوامل بشكل مباشر على أداء المنظمة،وتؤثر في مدى فعاليتها فهي تستمد قيمتها السلوكية من مجموع القيم السائدة في المجتمع الذي توجد فيه،لذا فإن قدرتها على تحقيق أهدافها تستند إلى نوعية القيم التاريخية والأخلاقية التي يتبعها اعضائها،وهناك من يضيف العوامل الثقافية حيث كلما ارتفع مستوى التعليم والثقافة والخبرات نتج عنه عناصر بشرية مؤهلة تتولى الوظائف العامة ومن ثم يتولد لدينا مؤسسة عمومية تتميز بالقدرة على إنجاز المهام الموكلة لها بكفاءة وإمكانية مبدعة لاستخدام التكنولوجيات المتطورة و اتخاذ القرارات الابداعية.²

ث. **العوامل التكنولوجية:** و تتمثل في المعارف العلمية،البحث العلمي والإبداعات التكنولوجية،تداول براءات الاختراع... الخ،إذ تمثل هذه العوامل عنصرا بالغ الأهمية في ربط المؤسسة بعوامل محيطها ذلك لأن نوعية التكنولوجيا التي تستخدمها تساهم إلى حد كبير في تخفيض أو تضخيم حجم التكاليف،تحديد نوعية المنتجات،تحديد كيفية معالجة المعلومات مما يساهم في تدني أو تعظيم مستويات الأداء،وعليه يجب على المؤسسة مواكبة التطورات التكنولوجية،وتشجيع بحوث التطوير والتنمية على المستوى الداخلي لها من أجل

¹ - صيد عبد الرحمان،مرجع سابق،ص 20.

² - زرنوح احمد،مرجع سابق،ص 42.

أن تكون سبابة إلى الإبداع والاختراع وبالتالي التحسين الدائم لمختلف أنشطتها سواء كانت تقنية أو تسييرية.¹

الفرع الرابع : تقييم الاداء الوظيفي و اسباب انخفاضه

1. تقييم الاداء الوظيفي : يلعب تقييم الاداء دورا مركزيا في ادارة الموارد البشرية في المنظمات، يشير مصطلح

تقييم الاداء الى الاساليب و العمليات التي تستخدمها المنظمات لتقييم مستوى اداء موظفيها تتضمن هذه العملية عادة قياس اداء الموظفين و تزويدهم بالتغذية الراجعة فيما يتعلق بمستوى و جودة ادائهم، و فيما يلي سنتطرق الى مفهوم تقييم الاداء، اهم الخطوات التي تمر بها عملية التقييم و كذا الطرق المتبعة للتقييم و في الاخير نتطرق لأسباب انخفاض الاداء.

1.1- مفهوم تقييم الاداء الوظيفي : في الماضي كانت الإدارة تنظر إلى تقييم الأداء كأداة رقابية من

شأنها أن تصنف الموظفين إلى مجموعات بغرض الترقية أو النقل أو الفصل من الخدمة، أما في الوقت الحاضر بالإضافة الى ما سبق نجد عملية تقييم الأداء كأداة أو وسيلة للاتصال والتحفيز وتطوير القوى العاملة في المنظمة و قد تعددت تعريف تقييم الاداء و سنذكر منها ما يلي:

يعرف بأنه عملية مستمرة لتحديد مدى كفاءة و فعالية اداء الفرد، واتخاذ القرارات المناسبة وفقا لذلك.² عرف ايضا بأنه مراجعة دورية لأداء كل فرد خلال فترة محددة (ثلاثة اشهر، ستة اشهر، سنة، او عدد محدد من ساعات العمل).³

كما يعرف أيضا بأنه اداة لتحديد نشاط المشروع بهدف قياس النتائج المحققة ومقارنتها بالأهداف المرسومة بغية الوقوف على الانحرافات وتشخيص مسبباتها مع اتخاذ الخطوات الكفيلة لتجاوزها.⁴

من خلال ما سبق نستخلص ان تقييم الاداء هو عملية تساعد في تحديد ما تم تحقيقه من نجاح وكذلك تحديد نوع وحجم القصور في الأداء و ذلك من خلال مقارنة الأداء الفعلي مع معايير الأداء المتفق عليها.

2.1- خطوات برنامج تقييم الاداء : يمر برنامج التقييم بالخطوات الست التالية:⁵

¹ - عبد الملوك مزهود، الاداء بين الكفاءة و الفعالية، مجلة العلوم الانسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، الجزائر 2001، ص 93.

² - بوبكر عبدالقادر، قديد فوزية، أثر الإدارة الالكترونية في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد السابع، العدد 01، الجزائر 2021، ص 376.

³ - عبد المحسن نعلاني، مرجع سابق، ص 256.

⁴ - براهيمى سعيدة، مرجع سابق، ص 79.

⁵ - شبوكي عبد السلام، مرجع سابق، ص 183، 177-بتصرف-

- تحديد المعايير التي تستند إليها عملية التقييم ومن الأفضل ان تكون هذه المعايير كمية و قابلة للقياس تجنباً للتحيز الشخصي، والمقصود بالمعايير المستويات التي يعتبر عندها الاداء مرضياً. و يجب ان تتضمن هذه المعايير بعض الخصائص كالتالي :
- التوافق الاستراتيجي: يعكس مدى توافق نظام تقييم الاداء مع الاهداف الاستراتيجية للمنظمة؛
- الدقة: تعكس مدى قدرة نظام ادارة الاداء على قياس كل الجوانب الوظيفية الاساسية للأداء، و لكي يصبح مقياس الاداء دقيقاً، فإنه يجب ألا يكون معيباً لان المقياس يصبح "معيباً" إذا لم يقس كل جوانب السلوك الوظيفي المطلوب، و مثال ذلك ان يتم تقييم اعضاء هيئة التدريس في الجامعة فقط على اساس التدريس و ليس على اساس التدريس والبحوث مثلاً، و بمعنى اخر يتم قياس أحد جوانب الاداء دون قياس بقية الجوانب.
- الثبات: يعكس مدى استقرار أداة القياس، اي سهولة استخدام نفس المقياس عن طريق أكثر من مدير دون ان يؤثر ذلك على فهمهم لعناصر القياس؛
- القبول: يعكس مدى قبول المديرين والعاملين للمقياس ذاته؛
- الوضوح: يعكس مدى وضوح المعايير المستخدمة في تقييم أداء العاملين.
- و قد اختلف الباحثون في تحديد هذه المعايير، فمنهم من لجأ إلى تخصيص مجموعة معايير لكل مستوى إداري ومنهم من قدم مجموعة يمكن تطبيقها على جميع الوظائف، و تركز هذه المعايير على جانبين أساسيين¹:
- **موضوعي**: يعبر عن المقومات الأساسية التي تستلزمها طبيعة العمل: وتتمثل في: المعرفة بالعمل ومطالبه، كمية و جودة الإنتاج...
- **سلوكي**: و يكشف عن صفات الفرد الشخصية ويتمثل في: التعاون، السرعة في التعلم، علاقته بالمديرين، حرصه على الالات و المواد، المواظبة، السلوك الشخصي (الصفات الاخلاقية داخل العمل).
- مناقشة هذه المعايير مع العاملين بالمنظمة، و الاتفاق معهم على مضمونها و أوجه النشاط التي تناو لها؛
- مراقبة و ملاحظة أداء العامل الفعلي للعمل المنوط به؛
- تقويم أداء العامل وفقاً للمقاييس السابقة؛
- مقارنة الاداء الفعلي بما هو مستهدف، و معرفة أوجه القصور؛

¹ - أسماء الحاطم، خديجة بوقرص، مرجع سابق، ص 89-بتصرف-

- اتخاذ القرارات اللازمة لمعالجة أوجه القصور ان وجدت.

3.1- طرق تقييم الاداء: تتعدد الطرق والوسائل التي تستخدم لتقييم أداء الموظفين، وهنا لا بد من القاء

نظرة سريعة على هذه الطرق، والأساليب ومن هذه الطرق على سبيل المثال ما يلي :

1.3.1- طريقة التقييم ببحث الصفات: وهنا يتم تحديد أعداد من الصفات الشخصية والتي ستأخذ

كأساس للتقييم، و تعطى كل صفة مقياس يتراوح ما بين صفر(عدم الانطباق) و عشرة درجات (انطباق

الصفة تماما)، وتعطى التقديرات على النحو التالي:

اقل من 50% يحصل على تقدير ضعيف

62%-50% يحصل على تقدير مقبول

75%-63% يحصل على تقدير جيد

75%-90% يحصل على تقدير جيد جدا

90%-100% يحصل على تقدير ممتاز

حيث توضع هذه الدرجات على شكل متدرج على النحو التالي الذي يوضحه الجدول التالي¹:

جدول رقم(1-2) درجات تقييم بحث الصفات

الشعور بالمسؤولية	0(نادرا)	2.5(احيانا)	5(غالبا)	7.5(دائما)	10(دائما جدا)
القيادة					
المواظبة					
الشعور بالمسؤولية					
المواظبة					
اجمالي الدرجات	النسبة المئوية		التقدير النهائي		

2.3.1- طريقة الترتيب: يقوم الرئيس في هذه الطريقة بترتيب المرؤوسين ترتيبا تنازليا حسب كفاءة كل

منهم، وأهم ما يميز هذه الطريقة هو أنها تتفق مع طبيعة عمل الرئيس إذ أنه غالبا ما يقوم بترتيب المرؤوسين

عند الإشراف والمتابعة الفعلية لعملهم، ومن أهم عيوبها أن تقييم العامل يتم بشكل عام و قد يكون هناك

تحيز.²

¹ - شوكي عبد السلام، مرجع سابق، ص 188-189.

² - براهي سعيدة، مرجع سابق، ص 84-85.

3.3.1- طريقة المقارنات الزوجية: تتم هذه الطريقة عن طريق تقسيم العاملين في كل قسم أو ادارة الى أزواج بحيث يتم وضع كل فرد في مجموعة مع فرد آخر طبقا لقواعد التوافق، ويكون عدد المرات التي اختير فيها الفرد هو الرقم الذي تحدد على أساسه الرتبة التي يمثلها بين الأفراد محل التقييم.¹

4.3.1- طريقة التوزيع الإجباري: تتم هذه الطريقة بقيام المشرف بتوزيع مرؤوسيه حسب قدراتهم وكفاءتهم على شكل منحني طبيعي، حيث تقع النسبة العالية في الفئة المتوسطة، ثم تندرج التوزيعات بنسب أقل بالتساوي على طرفي المنحني، وهكذا تنطلق هذه الطريقة من افتراض مؤداه أن غالبية العاملين يكونون عادة من ذوي الكفاءة المتوسطة، في حين تكون نسبة قليلة منهم من ذوي الكفاءة المرتفعة وتقابلها نفس النسبة تقريبا من ذوي الكفاءة الضعيفة. يعيب على هذه الطريقة أنها غير عادلة على الاطلاق من الناحية التطبيقية لتقييم أداء العاملين.

وفقا لهذه الطريقة ينقسم العاملون الى خمسة مجموعات ممتاز * جيد جدا * جيد * مقبول * ضعيف.²

5.3.1- طريقة القوائم: طبقا لهذه الطريقة يتم وضع مجموعة من الجمل التي تصف مستوى أداء العاملين وأمام كل عبارة (نعم- لا) ويطلب ممن يختارون للتقييم وضع العلامة المناسبة بالنسبة لكل فرد من مرؤوسيه ثم تسلم هذه القائمة الى إدارة القوى العاملة التي تقوم بوضع اوزاناً نمطية لكل اجابة ثم تجمع هذه الأوزان ويكون الناتج هو مقدار كفاءة الفرد.³

6.3.1- طريقة الاحداث الحرجة (الجوهريه): تعتمد هذه الطريقة على قيام المقيم بتسجيل الاحداث الجوهريه التي قام بها العامل و ذلك فور حدوثها مع ذكر الوقت، المكان، السبب .. ، ويكون القرار هنا على التصرف او السلوك الذي أظهره العامل تجاه الحدث، وتجدد الاشارة الى ان الاحداث الجوهريه عبارة عن حقائق ثابتة وليس مجرد آراء غير مستندة على حقيقة مؤكدة، وهي تعتبر اعمال فعلية يقوم بها الفرد العامل سواء كانت ذات مردود سلمي او ايجابي.

7.3.1- طريقة الاختيار الإجباري: يتم إعداد استمارة للتقييم تحتوي على مجموعات عديدة من العبارات كل مجموعة تحتوي على أربع عبارات اثنان تمثلان الصفات الغير مرغوبة، وتتولى إدارة القوى العاملة وضع شفرة سرية خاصة بتحديد العبارة او الجملة التي تعتبر أكثر اهمية في كل ثنائية، وهذه الشفرة لا يعرفها المختار للتقييم ويقوم هذا الاخير بملاً هذه الاستمارة، وذلك بوضع العلامة المناسبة امام العبارة التي يجد انها

1 - أسماء الحاطم، خديجة بوقرص، مرجع سابق، ص 86-بتصرف-

2 - براهي سعيدة، مرجع سابق، ص 85.

3 - شبوكي عبد السلام، مرجع سابق، ص 193.

مناسبة ويتم تسليمها الى ادارة القوى العاملة والتي تقوم بدورها بحل الشفرة فإذا كانت العبارة التي اختارها المقيم بالنسبة لمرووسيه هي نفسها التي اختارها واضعوا الشفرة، تحسب لصالح المرؤوس والعكس صحيح.¹

8.3.1-طريقة الإدارة بالأهداف: تعتبر طريقة شائعة لتقويم الاداء كونها تحقق عدة مزايا فهي تشجع على الابتكار و الابداع لأنها تترك الحرية للمرؤوسين في كيفية الوصول الى الأهداف و كذا تحقيق التنسيق بين المستويات المختلفة بالمنظمة، و تتم من خلال الخطوات التالية :

-اجتماع المرؤوس بمشرفه و الاتفاق على مجموعة من الاهداف لتحقيقها خلال مدة زمنية محددة؛

-مراقبة التقدم تجاه الاهداف، مع ترك الحرية للمرؤوس في كيفية الوصول لها،

-اجتماع المرؤوس برئيسه وتقييم الاهداف المتوصل لها بعد انقضاء الفترة المحددة، و تحديد اهداف جديدة.²

9.3.1-طريقة المقال الوصفي: تعتمد على كتابة تقارير تفصيلية من قبل المشرف المباشر يصف فيها جوانب الضعف والقوة وكفاءة الأداء ومهارات الأفراد العاملين مع وضع الاقتراحات التطورية لكل منهم، إن هذه الطريقة بسيطة ولا تتطلب خطوات معقدة لقياس الأداء ولا تتطلب تدريبا عاليا لانجازها ومما يعاب عليها أنها غير منظمة بشكل ثابت بحيث تخضع للتغيير من قبل المشرف أو المقيم فإما أن تزداد المعلومات فيها وتكون مكثفة أو تقل مع عدم فائدتها، لذلك يصعب مقارنة الأفراد العاملين في المنظمة وفقها، كما تتطلب إمكانيات و جهود كبيرة في الكتابة والتعبير عن الآراء.³

2. اسباب انخفاض الاداء : يرجع الانخفاض في أداء الموظفين إلى عدة أسباب، و تنقسم الى :⁴

- أسباب شخصية: و هذه الاسباب شائعة و تنبع من خصائص الفرد او المشاكل التي يواجهها شخصيا، و منها: القدرات العقلية، القدرات الجسمية، الاتزان الانفعالي، المشاكل الأسرية، والمشاكل الصحية.

- أسباب تنظيمية: هذه الأسباب ليس لها علاقة بالعامل، لأنها تعود إلى تنظيم العمل نفسه، ولا يقع عليه اللوم بسبب انخفاض مستوى أدائه، ومن صور هذه المشاكل:

- أن تكون المهام المسندة للموظف غير واضحة أو صعبة، أو أن الأجر غير مناسب، أو أن ظروف العمل غير ملائمة، و في بعض الأحيان يكون انعدام أو ضعف التدريب، أو عدم توافر الأجهزة أو المعدات أو الالات التي تزيد من الإنتاجية وسرعتها.

¹ -المرجع السابق، ص ص 194-195.

² -عبد المحسن نعلاني، مرجع سابق، ص 273. -بتصرف-

³ -بغالية مليكة، خيرات عائشة، تخطيط المسار الوظيفي والأداء الوظيفي، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة عبد الرحمن ابن خلدون -تيارت- الجزائر 2019، ص ص 98-99.

⁴ -خواص عبد اللطيف، مرجع سابق، ص ص 46-47.

- عدم الانسجام بين الفرد والعمل: هناك أعراض وأسباب تؤدي لعدم الانسجام بين الفرد ووظيفته، و يتجلى ذلك في عدم فهم طبيعة عمل الوظيفة التي يمارسها، والشعور بانعدام أو انخفاض السلطات والصلاحيات الممنوحة له، بالإضافة لوجود خلافات مستمرة مع الرئيس المباشر أو زملاء العمل، وهي كلها أمور تؤدي إلى انخفاض مستوى الحماس لدى الفرد في الإنتاج.
- عدم وجود أسلوب الإدارة الرأسي أو العمودي: يتمثل في الهيكل التنظيمي الهرمي الذي يسمح بتمرير المعلومات و الأوامر من المناصب العليا إلى الدرجات الوظيفية الأدنى بينما التواصل بين المستويات المتماثلة وانتقال ردود الأفعال من المستويات الإدارية الأدنى إلى المستويات الأعلى يكون ضعيفا أو منعدما، ويساهم هذا النمط الإداري في التأثير السلبي على الموظفين لأنه لا يسمح بوجود التعاون اللازم لزيادة التحفيز.
- عدم وجود التقدير أو الحافز: عندما لا يقدر أصحاب العمل اجتهاد الموظفين في العمل وتحقيقهم لبعض النتائج الاستثنائية، فإن ذلك يقتل روح الإبداع والابتكار فيهم ويدفعهم إلى السلبية و اللامبالاة، و لذلك يتعين على المدراء مراعاة التحفيز ومكافأة الموظفين وتقدير جهودهم.
- القيادة السيئة: يضر القادة السيئون بجميع أعضاء فريق العمل وبنظام العمل ذاته، لأنه حتى أفضل الموظفين يكونوا بحاجة إلى القيادة الفعالة لتحقيق التميز، ومن ثم يجب على صاحب العمل تحسين المهارات القيادية ثم تعيين مدراء مؤهلين على كافة المستويات.

كما يرى البعض ان اسباب انخفاض الأداء تتلخص فيما يلي¹:

- اعتقاد العاملين بأن وظائفهم غير ضرورية للمنظمة؛
- الاعتقاد بأن مستوى اداءهم جيد لغياب الاشارة لغير ذلك؛
- ضعف موقف العاملين تجاه مسؤوليات ووظائفهم و الافتقار الى الحماسة لطبيعة عملهم.

المطلب الثالث: مساهمة الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي

تعتبر التكنولوجيا و الابداع التكنولوجي من العوامل الرئيسية التي تحدث تحولات جذرية في اداء المؤسسات الاقتصادية و تساعد على تحسين الانتاجية و الكفاءة و الربحية و من بين المساهمات الرئيسية للإبداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية ما يلي :

¹ - عذاري سعود الهاجري، اثر التمكين و الابداع في تحيين اداء العاملين، مذكرة ماجستير، كلية الاعمال ، جامعة الشرق الاوسط، الكويت 2011. ص 46.

- زيادة الكفاءة و الانتاجية : يمكن أن يساعد الابداع التكنولوجي على زيادة الانتاجية و تحسين جودة المنتجات و الخدمات عن طريق الأتمتة و استخدام المعدات المتطورة و بالتالي تقليل الأخطاء و الهدر في تكاليف الانتاج؛
 - تحسين العمليات الداخلية و ذلك من خلال تحسين نظم المعلومات و تطبيقات البرمجيات و التقنيات التي تساعد في تبسيط الاجراءات؛
 - توفير الوقت و الجهد: يمكن استخدام الابداع التكنولوجي لتحسين إجراءات العمل و تقليل الوقت و الجهد اللازمين لإكمال المهام الروتينية مما يتيح المزيد من الوقت لتنفيذ المهام الأخرى و تحسين الأداء الوظيفي؛
 - تحسين جودة المنتج و مستوى الخدمات : يمكن استخدام الابداع التكنولوجي لتحسين عمليات الجودة، باستخدام الأدوات التحليلية و البرامج المتقدمة لتحليل البيانات و اكتشاف الأخطاء و التحسينات اللازمة لتحسين جودة المنتج و بالتالي تلبية احتياجات العملاء بشكل افضل و زيادة الإيرادات و كذا تحسين مستوى الخدمات المقدمة للعملاء و ذلك باستخدام المنصات عبر الإنترنت لخدمة العملاء، و أتمتة الخدمات، و ما إلى ذلك؛
 - تحقيق التواصل و التفاعل بين الموظفين داخل المؤسسة و كذا العملاء و الشركاء التجاريين مما يؤدي الى زيادة الفعالية و الكفاءة في ادارة الاعمال؛
- من خلال ما سبق و بشكل عام يمكن القول ان للإبداع التكنولوجي دور هام في رفع الاداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية و تحسين الانتاجية و الكفاءة.

المبحث الثاني:الدراسات السابقة

هدفت دراستنا الحالية الى تبيان دور الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي و للوصول الى هذا الهدف تم الاطلاع على العديد من الدراسات والبحوث السابقة التي تناولت الابداع التكنولوجي و كذا الاداء الوظيفي و فيما يلي سنتطرق في المطلب الأول الى الدراسات السابقة المحلية،العربية،و الأجنبية التي تخدم موضوعنا،و في المطلب الثاني اوجه التشابه و الاختلاف بينها و بين دراستنا.

المطلب الاول : الدراسات السابقة

اولا :الدراسات المحلية:

1. دراسة بن بولرباح سارة،الطيف عبد الكريم،بعنوان "واقع ممارسات الإبداع التكنولوجي في

المؤسسة الصناعية":دراسة ميدانية بمؤسسة كوندور إلكترونيك،مقال علمي بمجلة ادارة الاعمال و

الدراسات الاقتصادية،جامعة الجلفة،المجلد 06،العدد 01،الجزائر 2020.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة واقع ممارسات الابداع التكنولوجي(تقديم منتج جديد،تحسين المنتج الحالي،تقديم عملية جديدة،تحسين العملية الحالية)في المؤسسة الصناعية،تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات،و توزيعها على عينة مكونة من 50 عامل بمؤسسة كوندور،و خلصت الدراسة الى وجود مستوى إدراك لأبعاد الإبداع التكنولوجي في مؤسسة كوندور من وجهة نظر العاملين فيها .

2. دراسة يوسف مدوكي بعنوان"أثر قدرات البحث والتطوير،وقدرات الابداع التكنولوجي،على

الاداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية": دراسة مجموعة مؤسسات في قطاع الصناعة الالكترونية

والكهرومنزلية في الجزائر اطروحة دكتوراه،كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير،جامعة

محمد خيضر بسكرة،الجزائر 2019.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على اثر قدرات البحث و التطوير(قدرات عمال البحث و التطوير،قدرات الانفاق على البحث و التطوير،و قدرات تنفيذ مشاريع البحث و التطوير)و قدرات الابداع التكنولوجي(بما فيها قدرات البحث و التطوير،القدرات الاستيعابية،التصنيعية،التسويقية،التنظيمية و الارتباطية على الاداء الابداعي(للمنتج،لطرق الانتاج و الاداء البيعي)للمؤسسات الصناعية الالكترونية و الالكترومنزلية،و قد تم الاعتماد على الاستبيان لجمع المعلومات حيث تم توزيعها على الاطارات العاملة في اقسام البحث و التطوير و كذا اقسام اخرى من ستة مؤسسات تنشط في قطاع الصناعة الالكترونية و الالكترومنزلية الجزائرية،و بعد تحليل بيانات 189 مفردة توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها

وجود علاقة ارتباط ايجابية بين قدرات الابداع التكنولوجي بكل ابعادها و الاداء الابداعي، كما كشفت عن وجود فروق في مستويات قدرات الابداع التكنولوجي و الاداء الابداعي للمؤسسات محل الدراسة و ذلك راجع لحجمها، عمرها و رسمية انشطة البحث و التطوير.

3. دراسة سهيلة بن جبار، بياض مصطفى، طيب سعيدة، بعنوان "الابداع الوظيفي كمدخل لتحسين اداء الموارد البشرية في ظل التغيرات البيئية لمنظمات الاعمال"، دراسة حالة مديرية توزيع الكهرباء و الغاز، مقال علمي بمجلة افاق علوم الادارة و الاقتصاد، المجلد 03، العدد 02، الجزائر 2019.

هدفت الدراسة الى معرفة مدى مساهمة الابداع الوظيفي في تطوير اداء الموارد البشرية على مستوى مؤسسة سونلغاز بولاية تندوف، و قد تم الاعتماد على الاستبيان كأداة لجمع البيانات، بحيث تم توزيعها على 54 موظف، و قد خلصت نتائج الدراسة الى وجود تأثير ايجابي بين الابداع الوظيفي و اداء الموظفين.

4. دراسة عميمر فضيلة بعنوان "أثر الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات": اطروحة دكتوراه بكلية العلوم الاقتصادية و التسيير و العلوم التجارية، تخصص ادار اعمال، جامعة ابي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2018.

هدفت الى معرفة مستوى الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الجزائرية و ابراز اهميته، و كذا ابراز اثر الابداع التكنولوجي على استراتيجيات التنافس، استخدمت الاستبيان و المقابلة كأداة لجمع البيانات و تم توزيعها على عينة تضم 40 مفردة، و قد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج اهمها :

- يساهم الابداع التكنولوجي في المنتج في تحقيق استراتيجية القيادة بالتكلفة، التميز و التركيز.
- يساهم الابداع التكنولوجي في العملية في تحقيق استراتيجية التميز و التركيز ولا يساهم في تحقيق استراتيجية القيادة بالتكلفة.

ثانيا: الدراسات العربية

1. دراسة اوراس عباس محمد بعنوان "تأثير الابداع التكنولوجي في تصميم الخدمة": دراسة تحليلية لأراء العاملين في المستشفيات الاهلية ضمن مركز محافظة بابل، رسالة ماجستير في علوم ادارة الاعمال، كلية الادارة، جامعة كربلاء، العراق، 2021.

هدفت الدراسة الى تحديد دور و تأثير الإبداع التكنولوجي بأبعاده في تحقيق تصميم الخدمة في المستشفيات المبحوثة. تم الاعتماد على الاستبيان لجمع البيانات من مجتمع البحث الذي يضم 204 فرد، و بعد التحليل

الاحصائي توصلت الدراسة الى مجموعة من الاستنتاجات ابرزها وجود علاقة ارتباط قوية موجبة بين الابداع التكنولوجي بأبعاده و تصميم الخدمة على مستوى المستشفيات المبحوثة.

2. دراسة كوثر فضل يوسف موسى بعنوان "دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية

الاجتماعية": دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات الفلسطينية، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال بكلية التجارة، الجامعة الاسلامية، غزة 2016.

هدفت هذه الرسالة إلى التعرف على دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في شركة الاتصالات الفلسطينية من وجهة نظر موظفي الشركة، وقد تم استخدام الاستبيان كوسيلة لجمع البيانات اللازمة، تم توزيعه على عينة الدراسة التي تضم 200 عامل وقد تم استرداد 178 استبانة، و اظهرت نتائج الدراسة ان شركة الاتصالات الفلسطينية تهتم بالإبداع التكنولوجي و البحث و التطوير فهي تستخدم وسائل تكنولوجية جديدة في تطوير خدماتها، كما يعتبر الابداع التكنولوجي جزء اساسي من استراتيجياتها. كما كشفت الدراسة وجود مستوى عالي لتبني شركة الاتصالات لأنشطة المسؤولية الاجتماعية.

3. دراسة عذاري سعود الهاجري بعنوان "اثر التمكين و الابداع في تحسين اداء العاملين"، دراسة تطبيقية

بالمهئة العامة للصناعة في دولة الكويت، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال بكلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط، الكويت 2011.

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على واقع تطبيق التمكين و مستوى الابداع بالمهئة العامة للصناعة بدولة الكويت و تحديد العلاقة بينهما و كذا بيان اثر التمكين و الابداع في تحسين اداء العاملين بالمهئة ذاتها، و لتحقيق اهداف الدراسة صممت الباحثة استبيان لجمع المعلومات الاولية من عينة مكونة من 205 موظف، و بعد تحليل البيانات توصلت الدراسة الى عدد من النتائج ابرزها :

- يسهم التمكين في زيادة قدرة الافراد و ثقتهم و مستوى ولائهم لتحمل المسؤولية لإشباع متطلبات العملاء؛

- هناك ارتباط قوي بين التمكين و الابداع فالمنظمة الناجحة تشجع الابداع من خلال التمكين و دفع مقومات الاستقلالية و الريادية الى مجمل الهرم التنظيمي؛

- وجود اثر ذو دلالة احصائية للإبداع و كذا التمكين على تحسين اداء العاملين بالمهئة العامة للصناعة في دولة الكويت.

ثالثا:الدراسات الاجنبية :

1. Takawira M. Ndofirepi1 Patient Rambel Dennis Y. Dzans, The relationship among technological creativity, self-efficacy and entrepreneurial intentions of selected South African university of technology students,article in Acta Commercii-independent researchjournal in the management sciences,vol.18,n1,2018.

الغرض من هذه الدراسة هو استكشاف العلاقة بين الابداع التكنولوجي و الكفاءة الذاتية و نوايا ريادة الاعمال لطلاب الجامعات ،و اعتمدت الدراسة الاستبيان و تم توزيعه على 130 طالب خضع لدورة تدريبية في ريادة الاعمال،و كشفت نتائج الدراسة ان الكفاءة الذاتية توسطت بشكل كامل في تأثير الابداع التكنولوجي على نوايا ريادة الاعمال كما يساهم الابداع التكنولوجي في تعزيز النوايا الريادية و خلق المشاريع الجديدة.

2. Khaled Al-Omari, Haneen Okasheh, The Influence of Work Environment on Job Performance,article in International Journal of Applied Engineering Research,vol.12,n.24, Jordan2017.

هدفت هذه الدراسة الى معرفة تأثير بيئة العمل على الاداء الوظيفي،تم اخذ شركة هندسية كدراسة حالة بحجم عينة من 85 موظف،تم استخدام منهجية كمية تنطوي على مسح مقطعي بالإضافة الى مراجعة الاديبيات،بعد تحليل البيانات اظهرت النتائج ان القيود الظرفية تتكون من عوامل مثل الضوضاء،درجة الحرارة،الهواء و الضوء،و هي ظروف بيئة العمل الرئيسية التي لها تأثير سلبي على الاداء الوظيفي.

3. Revenio Jalagat, Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance, article in American Journal of Management Science and Engineering, Vol.2, No. 1, 2017.

هدفت هذه الدراسة الى تحديد متغيرات الاجهاد الوظيفي التي تؤثر على اداء الموظف و كذا تحديد العلاقة بين ضغوط العمل و اداء الموظف،و لتحقيق هذه الاهداف اجريت الدراسة بشركة تنمية نفط عمان،و استخدمت الدراسة استبيان كأداة لجمع البيانات بحيث وزع على 80 مستجيب و تم استرداد و تحليل 65 استبانة،اشارت ابرز النتائج الى وجود علاقة بين ضغوط العمل و اداء الموظف،كما يرتبط كل من قلة استخدام المهارات و حمل العمل الزائد،ارتباطا كبيرا بأداء الموظف،بينما لا توجد علاقة بين غموض الدور و اداء الموظف.

المطلب الثاني:الفرق بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية

يمكن تلخيص الفرق بين دراستنا و الدراسات السابقة من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم(1-3): الفرق بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

عنوان الدراسة	الحدود المكانية و الزمنية للدراسة	اهداف الدراسة	المنهج	الادوات و عينة الدراسة	اوجه التشابه و الاختلاف
دور الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية	مؤسسة soneras الجزائر 2023	محاولة الكشف عن الدور الذي يلعبه الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي	وصفي تحليلي	استبيان جمع بيانات 31 عامل	///
عميمر فضيلة أثر الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات	الجزائر 2018	معرفة مستوى الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الجزائرية و ابراز اثره على استراتيجيات التنافس	وصفي تحليلي	استبيان و مقابلة لجمع بيانات 40	تشابه مع دراستنا في دراسة المتغير المستقل و اداة الدراسة و تختلفان من حيث المتغير التابع.
يوسف مدوكي أثر قدرات البحث والتطوير، و قدرات الابداع التكنولوجي، على الاداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية	مجموعة مؤسسات في قطاع الصناعة الالكترونية والكهرومنزلية الجزائر 2019	تحديد العلاقة و تأثير قدرات البحث و التطوير و الابداع التكنولوجي على الاداء الابداعي	الوصفي	الاستبيان جمع بيانات 189	تشابهان في دراسة المتغير المستقل و في اداة الدراسة بينما تختلفان من حيث بيئة الدراسة و المتغير التابع.

تختلف عن دراستنا من حيث المتغير المستقل و كذا بيئة الدراسة، و تتشابه مع دراستنا من حيث المتغير التابع و اداء الدراسة.	استبيان لجمع بيانات 54 موظف	الوصفي التحليلي	معرفة مدى مساهمة الابداع الوظيفي في تطوير اداء الموارد البشرية.	مديرية توزيع الكهرباء و الغاز الجزائر 2019	سهيلة بن جبار، و اخرين الابداع الوظيفي كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية في ظل التغيرات البيئية لمنظمات الأعمال
تكمن اوجه التشابه في دراسة المتغير المستقل و كذا اداة جمع البيانات بينما اوجه الاختلاف فتكمن في بيئة الدراسة.	استبيان لجمع بيانات 50 عامل	الوصفي التحليلي	تشخيص واقع الابداع التكنولوجي في المؤسسة الصناعية	شركة كوندور الالكترونيك الجزائر 2020	بن بولرباح سارة، الطيف عبد الكريم واقع ممارسات الابداع التكنولوجي في المؤسسة الصناعية.
تتشابهان من حيث دراسة المتغير المستقل و اداة	استبيان لجمع	الوصفي التحليلي	تحديد دور و تأثير الابداع التكنولوجي	المستشفيات الاهلية العراق	اوراس عباس محمد تأثير الابداع

التكنولوجي في تصميم الخدمة	2021	في تحقيق تصميم الخدمة في المستشفيات المبحوثة.	بيانات 204 مفردة	الدراسة، و تختلفان من حيث المتغير التابع و بيئة الدراسة.
عذارى سعود الهاجري اثر التمكين و الابداع في تحسين اداء العاملين.	الهيئة العامة للصناعة الكويت 2011	بيان اثر التمكين و الابداع على تحسين اداء العاملين.	استبيان جمع بيانات 205 موظف	تتشابهان من حيث المتغير التابع و الاداة المستخدمة في الدراسة، و تختلفان من حيث المتغير المستقل و بيئة الدراسة.
كوثر فضل يوسف موسى دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية	شركة اتصالات فلسطين 2016	تحديد دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في شركة الاتصالات الفلسطينية في قطاع غزة.	استبيان جمع بيانات 178 عامل	تتشابه مع دراستنا في تناول المتغير المستقل و اداة الدراسة، و تختلفان من حيث المتغير التابع و بيئة الدراسة.
Takawira M. Ndfirepi1 Patient Rambe1 Dennis Y. Dzans The relationship among technological creativity, self-efficacy and entrepreneurial intentions	جامعات جنوب افريقيا 2018	استكشاف العلاقة بين الابداع التكنولوجي، الكفاءة الذاتية و نوايا ريادة الاعمال	استبيان جمع بيانات 130 طالب	تتشابه مع دراستنا في المتغير المستقل و اداة الدراسة، و تختلفان من حيث المتغير التابع و بيئة الدراسة.
Khaled Al-Haneen ,Omari Okasheh, The Influence of Work Environment on	شركة هندسية الأردن 2017	معرفة تأثير بيئة العمل على الاداء الوظيفي	استبيان جمع بيانات 85 موظف	تتشابهان من حيث دراسة المتغير التابع و الاداة المستخدمة في الدراسة، و تختلفان من حيث المتغير

المستقل و بيئة الدراسة.					Job Performance
تتشابهان من حيث دراسة المتغير التابع و اداة الدراسة و تختلفان من حيث بيئة الدراسة و المتغير المستقل.	استبيان لجمع بيانات 65 موظف	الوصفي التحليلي	تحديد متغيرات الاجهاد الوظيفي التي تؤثر على اداء الموظف	شركة تنمية نفط عمان 2017	Revenio Jalagat, Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance

المصدر: من اعداد الطالبة

خلاصة الفصل:

تناول هذا الفصل الإطار النظري للإبداع التكنولوجي بالتطرق الى المفاهيم المتعلقة به و التي اختلفت من باحث لآخر، إلا اننا خلصنا الى ان اغلبها تتفق على انه الوسيلة التي تسمح للمؤسسة بخلق قيمة أكبر لعملائها، و ذلك بتطوير منتجاتها او اطلاق منتجات جديدة و كذا بتطوير و تحسين عمليات انتاج جديدة او تطوير العمليات الحالية، كما تطرقنا الى اهم خصائصه و كذا انواعه بالإضافة الى مراحل و معايير قياسه و اهم المعوقات التي تحول دون تطبيقه، بعدها تطرقنا الى الاداء الوظيفي من خلال عرض مجموع ما تحصلنا عليه من الادب النظري حوله، خلصنا الى انه يشير الى كيفية اداء الفرد لمهامه و واجباته في سياق عمله، و قدرته على تحقيق اهداف المؤسسة و التي من اهمها البقاء و الاستمرارية. كما توصلنا الى انه و لتحقيق الاداء المتميز و الفعال يجب توفر عدة عناصر من بينها المعرفة بمتطلبات العمل، القدرة و الرغبة في العمل، المثابرة و الجدية و البيئة التنظيمية الملائمة، كما ان للأداء الوظيفي عدة انواع تصنف حسب عدة معايير منها معيار الشمولية، معيار المصدر، بالإضافة الى هذا هناك العديد من العوامل التي تؤثر على الاداء الوظيفي و تنقسم الى عوامل داخلية و خارجية، كما خلصنا الى ان تقييم الاداء يعتبر من الاساليب التي تستخدمها المؤسسات لقياس مدى فعالية افرادها و النتائج المحققة بغية تصحيح الانحرافات. كما تم التوصل من هذا الفصل الى ان الابداع التكنولوجي له علاقة بالأداء الوظيفي لما له من تأثير واضح في الرفع من الاداء الوظيفي، و ذلك من خلال تحسين الكفاءة و الانتاجية، تحسين العمليات الداخلية، توفير الوقت و الجهد، و كذا تحسين التواصل و التفاعل في مكان العمل.

الفصل الثاني

دراسة حالة بمؤسسة الشركة

الجديدة للمبرد الصحراوي

-soneras-

تمهيد: تم إجراء دراسة ميدانية على عينة من العمال الدائمين ب (مؤسسة SONERAS) الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي). و من أجل تحليل البيانات المستخلصة من هذه الدراسة، تم بناء إطار منهجي يسهل تنظيم وتحليل المعلومات اللازمة، و عليه سنتطرق في هذا الفصل الى وصف عينة ومجتمع الدراسة و كذا أداة الدراسة تليها توزيع الاستبيان و جمع البيانات وكشف نوع توزيع البيانات المستجوبين وهذا لتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل آراءهم واتجاهاتهم وكذا اختبار فرضيات الدراسة و هذا بالاستعانة بالبرنامج الاحصائي (SPSS) وهذا وفقا للمباحث الثلاثة الموالية:

المبحث الأول: تقديم المؤسسة المستقبلة.

المبحث الثاني: الطريقة و الادوات.

المبحث الثالث: عرض و مناقشة النتائج.

المبحث الأول: تقديم المؤسسة المستقبلة

المطلب الأول: تأسيس مؤسسة SONERAS

تأسست مؤسسة SONERAS في عام 1969 في ولاية غرداية على يد السيد أولاد قويدر حاج، تختص الشركة في تصنيع جميع أنواع المبردات من النحاس/النحاس الأصفر ونواة المبرد وغيرها من مبادلات الحرارة، وتخضع الشركة للمقاييس الدولية مما يعطي لمنتجاتها أطول مدة و يجعله يتناسب مع مختلف المناخات و يكسبه جودة عالية، توظف الشركة 80 شخصًا في مصنع يمتد على مساحة 15,000 متر مربع، في عام 1992، تم تأسيس شركة OKI للتخصص في تصنيع المخدمات و أنابيب العادم للسيارات، توظف الشركة حوالي 60 شخصًا وتصنع 100,000 أنبوب و محمد في مصنع بمساحة 5000 متر مربع. المؤسسة تحتوي على ستة ورش لتصنيع المبردات وثلاثة مستودعات بمساحة 20,000 متر مربع.

المطلب الثاني: خطط التوسع والاستثمار في مؤسسة SONERAS

تخطط الشركة لإنشاء مشروع جديد في وهران في عام 2024 لتوفير أنظمة التبريد وأنظمة العوادم لكل من STELLANTIS و مصانع تجميع سيارات RENAULT، حيث تم اختيار الشركة مسبقًا من قبلهم. كما تتطلع الشركة لإنجاز مشروع مصنع جديد في العام 2024 لتصنيع مبادلات الحرارة من الألمنيوم مثل المبخرات والمكثفات ومبردات الهواء (للسيارات والسكك الحديدية والبحرية والأثاث ووحدات التبريد والبنية التحتية)، بالإضافة إلى ذلك، تعمل الشركة على الاستثمار في خط تصنيع الأنابيب وخط تحويل لفائف الصلب إلى أوراق وقوالب بدل شراءها من الخارج من أجل زيادة التكامل لدى الشركة، وذلك في مشروع 2024-2025.

المبحث الثاني: الطريقة و الادوات

تحديد الإطار المنهجي للدراسة الميدانية يتعلق بتحديد الخطوات والإجراءات التي يتم اتباعها لتحقيق أهداف الدراسة. يتضمن ذلك وصف المنهج المستخدم، و أدوات جمع البيانات، و مجتمع الدراسة وعينتها، بالإضافة إلى التحقق من صحة و موثوقية (الصدق والثبات) أدوات الدراسة (الاستبيان). و يساعد تحديد الإطار المنهجي في تصميم دراسة دقيقة تتماشى مع موضوع البحث ومتطلبات جمع البيانات بشكل إيجابي، كما يشكل هذا الإطار أساسًا هامًا للعملية التطبيقية وتحليل النتائج بشكل دقيق وموثوق.

المطلب الأول: المنهج المستخدم و أدوات جمع البيانات و مجتمع الدراسة وعينتها

يتناول هذا المطلب جوانب مهمة في تحديد إطار الدراسة الميدانية، حيث يتم وصف المنهج المستخدم في الدراسة، وأدوات جمع البيانات المستخدمة وكيفية تصميمها، كما يتم وصف مجتمع الدراسة والعينة التي تم جمع البيانات منها، و توضيح الخطوات الأساسية في جمع البيانات التي تعتبر جوانب منهجية وعملية هامة لتحقيق أهداف الدراسة الميدانية.

أولاً: المنهج المستخدم و متغيرات الدراسة

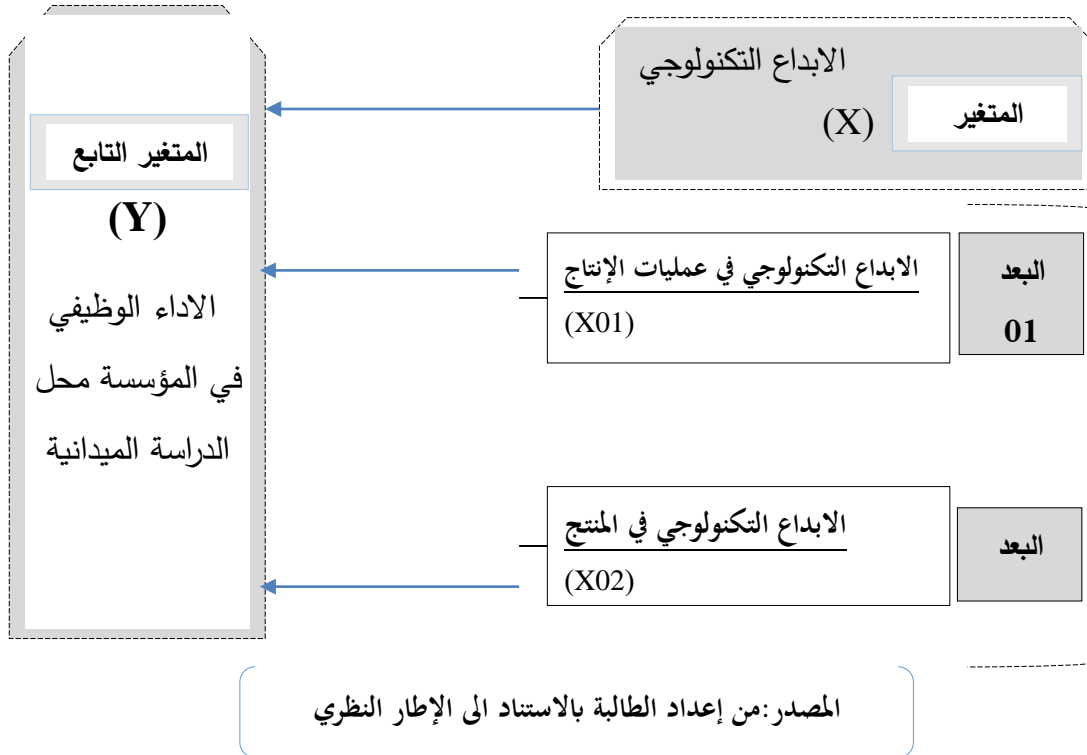
كل دراسة تستدعي منهجًا ملائمًا لها، و المنهج يعني الأساليب و الإجراءات أو المداخل التي تستخدم في جمع البيانات و الوصول من خلالها إلى نتائج أو تفسيرات أو شروح أو تنبؤات تتعلق بموضوع الدراسة.¹ وبما أننا بصدد تحقيق أهداف الدراسة فإننا نجد أن المنهج الملائم في الدراسة الميدانية هو المنهج الوصفي التحليلي، و الذي يعرف بأنه "طريقة لوصف الظاهرة المدروسة و تصويرها عن طريق جمع المعلومات المقننة عن المشكلة وتصنيفها و تحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة"²، و يستخدم هذا المنهج في الدراسات "المسحية الميدانية" أو ما يعرف بالدراسات التطبيقية التي تستخدم أدوات البحث الميداني كأداة الاستبيان، إذ يفيد الجانب الوصفي لهذا المنهج في التعريف والتوضيح النظري لمتغيرات الدراسة، في حين يُفيد الجانب التحليلي لهذا المنهج في تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على أداة الدراسة.

¹ - درويش، محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنسانية، الطبعة الأولى، 2018، مؤسسة الامة العربية للنشر والتوزيع، مصر، ص 235

² -عمار بوحوش، وآخرون، مناهج البحث العلمي وطرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر. 2000، ص 32

وبناء على منطلقات هذا المنهج قمنا كمرحلة أولى بجمع بيانات كافية ودقيقة عن الموضوع في ميدان الدراسة (مؤسسة SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي)) بالاعتماد على طرق جمع البيانات المستخدمة في البحث كالاستبيان، ثم قمنا بتسجيلها وترتيبها بعدها قمنا بتحليل ما تم جمعه من البيانات بطريقة موضوعية من أجل معرفة علاقة التأثير بين الابداع التكنولوجي كمتغير مستقل و الاداء الوظيفي تابع، حيث يشير المتغير المستقل إلى العامل المراد دراسته في دراستنا و فحص تأثيره على المتغير التابع، بينما يشير المتغير التابع إلى النتيجة التي يتم دراستها أو قياسها والتي يتم تحليلها وفقاً لتغير المتغير المستقل، أي تحقيق هدف الدراسة و هو معرفة مدى مساهمة الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية، و عليه وبعد التحليل النظري و المفاهيمي لمتغيرات الدراسة نقف من خلال هذا العنصر على النموذج المقترح للدراسة والذي سيفحص العلاقات بين المتغيرات وأبعادها في ميدان الدراسة:

الشكل (1-2) رسم النموذج الميداني للدراسة



ثانياً:مجتمع وعينة الدراسة

يعرف مجتمع الدراسة بأنه: "جميع مفردات الظاهرة المراد دراستها، سواء أكانت هذه المفردات بشراً أو غير ذلك"¹ و في العينة يمكن الاكتفاء بعدد معين من مفردات المجتمع، ودراستهم و عند التوصل الى نتائج يمكن تعميم هذه النتائج على جميع افراد المجتمع، و باختصار فان العينة هي عبارة عن جزء أو قسم من مجتمع الدراسة.²

و عليه يتمثل المجتمع الإحصائي لأغراض هذه الدراسة في جميع العمال بمؤسسة SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) البالغ عددهم 80 عامل، حيث تم استقصاء آراء عينة من المجتمع، مستخدمين في ذلك أسلوب العينة العشوائية البسيطة، ففي هذا الأسلوب، يتم اختيار الأفراد الذين يمثلون العينة بشكل عشوائي، حيث يكون لدى كل فرد في المجتمع الإحصائي فرصة متساوية للاختيار في العينة، و يتم استخدام هذا الأسلوب للتأكد من تمثيل العينة للمجتمع الإحصائي بشكل جيد، حيث يؤدي استخدام عينة غير عشوائية أو غير ممثلة إلى تحديد المعلومات والنتائج التي تم جمعها من العينة بشكل غير دقيق وغير موثوق به، و لذلك، يتم استخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لرفع دقة و موثوقية النتائج و تأكيد تمثيلية العينة للمجتمع الإحصائي.

ثالثاً:أدوات جمع البيانات

تعد الأدوات و الوسائل المستخدمة في جمع البيانات والمعلومات من أهم العناصر في الدراسة الميدانية، حيث توفر البيانات الضرورية التي نحتاجها لتحليلها والوصول إلى نتائج الدراسة، و من بين هذه الأدوات، فإنه تم الاعتماد في دراستنا على أداة الاستبيان لاستطلاع آراء الافراد المستجوبين حول موضوع الدراسة.

فالاستبيان يعرف بأنه: "أحد الوسائل التي يعتمد عليها الباحث في تجميع البيانات و المعلومات من الافراد عن طريق عمل مجموعة من الأسئلة أو العبارات بغية الوصول إلى معلومات كيفية أو كمية وقد تستخدم بمفردها أو قد تستخدم مع غيرها من أدوات البحث العلمي، و ذلك للكشف عن الجوانب التي يحددها الباحث ويصوغها في استفسارات محددة.³ وقد تم اعداد الاستبيان وفق المراحل التالية:

¹ - مصطفى نمر دعمس، منهجية البحث العلمي في التربية والعلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر، عمان، 2008، ص 201

² - مصطفى طويطي، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان - تطبيقات عملية على برنامج excel- الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018.

³ - عياش صياح، الخطوات المنهجية لتصميم الاستبيان، مجلة نقد وتنوير، العدد الثالث، 2015، ص 300-332

- مرحلة ما قبل تصميم الاستبيان؛

- مرحلة التصميم وصياغة اسئلة الاستبيان (الاستبيان الأولي)؛

- مرحلة الاخراج النهائي للاستبيان.

1. **مرحلة ما قبل تصميم الاستبيان:** وهي المرحلة التي تسبق التصميم الفعلي للاستبيان حيث من خلال

الفرضيات و الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة و أهدافها قمنا بتحديد المتغيرات المراد قياسها و التي

يجب فهمها بشكل كامل حيث ساعدنا ذلك على توحيد المفاهيم و المصطلحات التي سيتم استخدامها

في الاستبيان و تجنب أي التباس قد يحدث في فهم الأسئلة من قبل الافراد المستجوبين في الدراسة.

2. **مرحلة التصميم وصياغة اسئلة الاستبيان(الاستبيان الأولي):** في هذه المرحلة تتم صياغة أسئلة الاستبيان

الأولية بشكل مبدئي وهذا بالاعتماد على الأدبيات المتعلقة بموضوع الدراسة والمتغيرات التي تم تحديدها

في مرحلة ما قبل تصميم الاستبيان، حيث كل مجموعة منها تهدف إلى قياس واقع و مدى تطبيق كل

متغير من متغيرات الاستبيان في الواقع العملي(ميدان الدراسة) حيث و تم مراعاة عدد من النقاط في

اعداد أسئلة الاستبيان متمثلة في: التأكد من صحة و وضوح الأسئلة وتجنب أي التباس أو خلط بين

المفاهيم، ترتيب الأسئلة بشكل منطقي وتنظيمها بحيث يتم قياس كل متغير بطريقة مناسبة وفعالة، التأكد

من تغطية جميع المتغيرات المراد قياسها بشكل كامل وشامل، وذلك بالتأكد من وجود أسئلة تغطي كل

المتغيرات المراد قياسها، و في الأخير خالصنا إلى إعداد النسخة الأولية من الاستبيان.

3. **مرحلة الاخراج النهائي للاستبيان وتوزيعه على المستجوبين:** و في هذه المرحلة نشرح خطوتين قمنا

بهما:

خطوة 01: الاخراج النهائي للاستبيان: بعد إعداد النسخة الأولية من الاستبيان، تم عرضه من أجل مراجعته على

الأستاذ المشرف وإجراء التعديلات اللازمة على الاستبيان(من إعادة صياغة بعض العبارات وحذف بعضها ودمج

بعض العبارات) و هذا بناءً على الملاحظات والاقتراحات المقدمة لنا، و في الأخير خالصنا إلى إخراج الاستبيان

بشكله النهائي وتم تنسيقه بشكل جذاب وسهل القراءة حيث يحتوي هيكل الاستبيان على جزأين :

الجزء الاول: مقدمة الاستبيان(تتضمن معلومات و الغرض من البحث وطمأنة المستجوبين على سرية المعلومات

و استخدامها فقط لأغراض البحث العلمي مع توضيح لطريقة إجابة المفحوصين).

الجزء الثاني : وتضمن في قسمه الأول المعلومات الديمغرافية و الوظيفية عن أفراد عينة الدراسة، أما في القسم الثاني فتضمن عبارات تتعلق بقياس متغيرات الدراسة كما تم اعتماد على سلم ليكارت Likert الخماسي حيث طلب من أفراد العينة إعطاء درجة إجابتهم على كل عبارة كما يلي :

جدول رقم (2-1) يبين المقياس Likert المستخدم في الاستبيان

بدائل القياس	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة/الترميز	05	04	03	02	01

المصدر: من إعداد الطلبة

وفقاً للدراسات السابقة التي تطرقنا إليها في دراستنا الحالية، فإن معظمها تعتمد على مقياس ليكارت (Likert Scale) الخماسي، بحيث يقابل كل عبارة قائمة تحمل البدائل و يرمز لها رقمياً خلال ادخال البيانات للبرامج الحاسوب ب(1،2،3،4،5) و الجدول التالي يبين هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)

الجدول رقم (2-2): هيكل أداة الدراسة (الاستبيان)

عدد العبارات	اقسام الاستبيان
	الجزء الأول البيانات الشخصية
	الجزء الثاني:متغيرات الدراسة
06	من العبارة رقم 01 الى العبارة رقم 06 بعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج
11	من العبارة رقم 07 الى العبارة رقم 11 بعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج
11	من العبارة رقم 01 الى العبارة رقم 11 المحور الأول: المتغير المستقل: الابداع التكنولوجي
17	من العبارة رقم 12 الى العبارة رقم 17 المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة
	مجموع عبارات الاستبيان (17)عبارة

المصدر: من إعداد الطلبة

و لتسهيل تحليل ومناقشة آراء المستجوبين نحو مدى موافقتهم أو عدم الموافقة على ما تضمنته عبارات و محاور الاستبيان فإنه تم إعداد دليل الموافقة لتحليل إجابات أفراد عينة الدراسة وتم الاعتماد على الأدوات الإحصائية التالية:

المدى العام: لتحديد طول خلايا مقياس ليكرت الخماسي المستخدم في استبيان الدراسة تم حساب المدى: (أعلى درجة في مقياس-أدنى درجة في مقياس) = (5-1) = 4 وللحصول على طول الخلية الصحيح نقوم بقسمة المدى العام على عدد درجات الموافقة و ذلك على نحو التالي: $0.8 = 5/4$ وبإضافة هذه القيمة في كل مرة للحد الأدنى لدرجة الموافقة نحصل على الحد الأعلى و هكذا مع كل درجات الموافقة، وتفيد هذه العملية في التعرف على موقف مشترك لإجمالي أفراد العينة كما هو مبين في الجدول:

جدول رقم (2-3) : تحديد الاتجاه حسب قيم المتوسط الحسابي

مستوى الموافقة	مجال المتوسط الحسابي
درجة منخفضة جدا	من 01 إلى 1.80 درجة
درجة منخفضة	من 1.81 إلى 2.60 درجة
درجة متوسطة	من 2.61 إلى 3.40 درجة
درجة عالية	من 3.41 إلى 4.20 درجة
درجة عالية جدا	من 4.21 إلى 5 درجة

إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1.80 - 1] فان هذا يعني أن درجة الموافقة عليها تمثل درجة منخفضة جدا؛
 إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [2.60 - 1.81] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة منخفضة؛
 إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [3.40 - 2.61] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة متوسطة؛
 إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [4.20 - 3.41] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية؛
 إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [5 - 4.21] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية جدا.

المصدر: من إعداد الطلبة

خطوة 02 : توزيع الاستبيان وجمع البيانات وتسجيلها: بعد الانتهاء من خطوة إخراج الاستبيان في صورته النهائية، قمنا بتوزيعه على عينة الدراسة إذ قمنا باسترجاع 35 استبيان من أصل 42 استبيان موزع في حين لم نتمكن من استرجاع 07 استبيان، و بعد الفحص التفصيلي لجميع الاستبيانات المسترجعة تبين لنا أن هناك 04 استبيانات غير صالحة للدراسة، و بالتالي فإن إجمالي عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل هو 31 استبيان، أي أن نسبة الاستبيانات الصالحة للمعالجة الإحصائية لبياناتها بلغت (73.81%) و الجدول التالي يوضح مختلف النتائج الخاصة بعملية توزيع واسترجاع الاستبيانات:

الجدول رقم (2-4) : مختلف النتائج الخاصة بعملية توزيع واسترجاع الاستبيانات.

عدد الاستبيانات الموزعة	عدد الاستبيانات المسترجعة	عدد الاستبيانات غير المسترجعة	عدد الاستبيانات غير الصالحة للدراسة	العدد النهائي للاستبيانات التي تم تفرغها والاعتماد عليها في الدراسة (عدد الاستبيانات المقبولة)
42	35	7	4	31
100.00%	83.33%	16.67%	9.52%	73.81%
نسبة الردود % = (عدد الاستبيانات المقبولة / عدد الاستبيانات الموزعة) * 100				

المصدر: من إعداد الطالبة

تعتبر **73.81%** على أن نسبة الردود الصالحة كانت عالية و هذا يشير إلى أن أسئلة الاستبيان كانت واضحة وسهلة الفهم، و أن المستجيبين قادرين على الإجابة عليها بشكل صحيح مما يدل على جودة تصميم الاستبيان. كما أنه تشير **73.81%** إلى أن عينة الدراسة لها دراية بالتغيرات التي تحدث في متغيرات الدراسة بالمؤسسة محل الدراسة الميدانية وأن العينة تم اختيارها بشكل جيد و تمثل الشريحة المستهدفة بشكل جيد، و بالتالي فإن النتائج التي سيتم الحصول عليها من خلال تحليل هذه الإجابات ستكون دقيقة و موثوقة.

وبعد جمع الاستبيانات الصالحة، تم تنظيمها وترتيبها وتفرغها في البرنامج الإحصائي SPSS حيث يوفر هذا الأخير العديد من الأساليب الإحصائية المختلفة لتحليل البيانات واختبار الفرضيات مما يُمكن من الحصول على نتائج دقيقة و موثوقة و التوصل إلى استنتاجات مهمة حول العلاقات بين المتغيرات المدروسة.

المطلب الثاني: حساب صدق و ثبات الاستبيان

في إطار اعتماد الاستبيان و عباراته ومنغيراته كأداة جمع البيانات عن الظاهرة قيد الدراسة، فإنه وجب التأكد من تمتعه بخاصية الصدق والثبات، مما يضمن صحة بياناته و دقة نتائجه.

فالصدق و الثبات من الشروط المهمة الواجب توفرها في أداة جمع البيانات (الاستبيان)، و يقصد بالصدق: "بأن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه، و أن تكون أسئلته ذات صلة بموضوعها، أي أن يقيس الاستبيان ما وضع أصلاً لقياسه".¹ أما الثبات يعني " أن تكون النتائج التي تظهرها الأداة ثابتة، بمعنى تشير إلى النتائج نفسها لو أعيد تطبيقها على العينة نفسها في نفس الظروف بعد مدة زمنية ملائمة، فإذا لم تتغير النتائج بعد إعادة تطبيق الأداة، ولا تختلف استجابة المبحوثين فهذا يعني أن الأداة ثابتة".²

أولاً: حساب صدق الاستبيان

قمنا بالتأكد من صدق الاستبيان من خلال حساب صدق الاتساق البنائي فهو أحد الطرق التي يمكن استخدامها لتحقيق خاصية صدق الاستبيان، و يهدف هذا النوع من الصدق إلى قياس مدى توافق العبارات والمحاور والأبعاد في الاستبيان مع بعضها البعض، أي أنها تقيس فعلاً ما وضعت لقياسه، وإحصائياً نعبر عن صدق الاتساق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون (r) وفق القاعدة التالية :

- إذا كانت قيمة (sig) المصاحبة لقيمة معامل الارتباط بيرسون (r) أقل من مستوى الدلالة: 0.05 فإن معامل الارتباط بيرسون ذا دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين البعد والدرجة الكلية لمحوره، أي بعبارة أخرى أن البعد صادق و متسق لما وضع لقياسه، و إذا لم تكن هناك علاقة ارتباطية بين البعد و الدرجة الكلية لمحوره، فإن ذلك يشير إلى أن البعد أو العبارة المستخدمة في الاستبيان لا تعكس الواقع بشكل صحيح، و قد يكون من الضروري إعادة صياغتها أو تعديلها أو حذفها من الاستبيان حتى نصل بعبارات و محاور و أبعاد تحقق خاصية صدق الاستبيان، و الجدول التالي يبين نتائج حساب صدق الاتساق البنائي لعبارات و محاور الاستبيان كما يلي:

¹ أسماء عبد المطلب بني يونس، دليل المبتدئ إلى المناهج العامة في البحث، دار الفنائس للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2017، ص 380
² -بشنة حنان، بوعموشة نعيم، الصدق والثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان والمجتمع، جامعة جيجل، المجلد 03، العدد 02 (جوان 2020)، ص: 117-133

جدول رقم (2-5): يوضح صدق الاتساق البنائي لأداة الدراسة

الارتباط مع الدرجة الكلية لمحاور		أبعاد ومحاور الاستبيان	
النتيجة	القيمة الاحتمالية يرمز لها ب: (Sig. or P-value)	معامل ارتباط بيرسون (r)	
(الصدق البنائي للأبعاد) أي مدى جودة العلاقة الارتباطية بين البعد مع محوره:			
01	0.000	0.886**	البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج
02	0.000	0.907**	البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج
(الصدق البنائي لمحاور) أي مدى جودة العلاقة الارتباطية بين كل محور مع ودرجة الكلية لعبارات الاستبيان:			
دال	0.000	0.967**	المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي
دال	0.000	0.921**	المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة
قاعدة: إذا كانت قيمة الاحتمال الخطأ (Sig. or P-value) أقل من أو تساوي مستوى الدلالة، 0.05 فإنه يوجد ارتباط معنوي (دال احصائياً).			
دال: أي (دال احصائياً) أي يوجد ارتباط بين البعد و اجمالي عبارات محاور الاستبيان أي هناك اتساق بنائي بين البعد والمحور ككل			
** تدل في برنامج SPSS على وجود دلالة احصائية وعدم وجود ** تدل على عدم وجود دلالة احصائية			

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

من خلال الجدول أعلاه يمكننا استنتاج أن جميع الأبعاد والمحاور في الاستبيان صادقة ومتسقة لما وضعت لقياسه، نظراً لأن قيم معاملات الارتباط Pearson Correlation كانت دالة إحصائياً عند مستوى دلالة 0.05 وقيم SIG كانت أقل من هذا المستوى، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين كل بعد والدرجة الكلية لإجمالي عبارات محوره وكذا بين المحور والدرجة الكلية لإجمالي عبارات الاستبيان، فمثلاً نجد قيمة معامل الارتباط لدى البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج: بلغت $R=0.886^{**}$ و أن القيمة الاحتمالية (sig) بلغت قيمة (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة 0.05 و منه فإن معامل الارتباط بيرسون ذا دلالة إحصائية أي توجد علاقة بين البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج والدرجة الكلية لمحوره (المحول الأول: الابداع

التكنولوجي)، أي عبارة أخرى أن البعد صادق متسق لما وضع لقياسه، (أي أن البعد بعباراته قادر على قياس المتغير المستقل) و بذلك تعتبر عبارات هذا البعد صادقة لما وضعت لقياسه لذا لن نستبعد أية عبارة من عبارات هذا البعد من التحليل، و نفس المقارنة مع باقي ابعاد و محاور الاستبيان.

و عليه يمكننا القول بأن عبارات المتغير المستقل (الابداع التكنولوجي بأبعاده) و المتغير التابع (الاداء الوظيفي في المؤسسة)، صادقة لما وضعت لقياسه أي أن الاستبيان على درجة عالية من الصدق و من ثم يمكننا الاعتماد على عباراته و متغيراته في التحليل الاحصائي لبيانات المستجوبين و اختبار فرضيات الدراسة.

ثانياً: حساب ثبات الاستبيان

ولتوضيح معنى الثبات أكثر: نفترض أنه تم إجراء استطلاع معين على مجموعة من الأفراد على الاستبيان يقيس ظاهرة ما، ثم تم رصد درجات كل فرد في هذا الاستطلاع، و بعد فترة تم إعادة إجراء نفس الاختبار (أي توزيع نفس الاستبيان) على نفس هذه المجموعة من الأفراد و رصدت أيضا درجات كل فرد فيها، و كانت النتائج تدل على أن الدرجات التي حصل عليها الأفراد في المرة الأولى لتطبيق الاستطلاع، هي نفسها الدرجات التي حصل عليها هؤلاء الأفراد في المرة الثانية، و بناءا عليه نستنتج بأن النتائج المأخوذة من أراء العينة حول عبارات و محاور الاستبيان هي ثابتة تماما و لا تتغير كثيراً بإعادة تطبيقها بمعنى أكثر دقة أن ما تَصَمَّنُهُ الاستبيان، نتائجه تكون ثابتة.¹

و هناك عدة طرق لقياس ثبات عبارات الاستبيان منها طريقة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) و المجالات المختلفة لدرجة الثبات لمعامل الفا كرونباخ هي: " $a > 0.6$ (غير كافية)، إذا كانت قيمه بين $0.6 > a > 0.65$ (ضعيفة)، إذا كانت قيمه بين $0.65 > a > 0.70$ (مقبولة نوعا ما) و إذا كانت قيمه بين $0.70 > a > 0.85$ (حسنة) و إذا كانت قيمه بين $0.85 > a > 0.90$ (جيدة) و إذا كانت أكبر من 0.9 تكون قيم الثبات ممتازة."²

² و الجدول التالي يبين نتائج حساب الثبات:

¹ مصطفى طويطي، مرجع سابق، ص 141 (بتصرف)

² Fanny Poujol et Mana carricano ,Analyse de données avec spss ,Edition PERSON ,2009, p53

جدول رقم (2-6): يبين قيمة معامل (Cronbach's Alpha) للاستبيان

النتيجة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	
ثابت	عبارة 11	0.717	ثبات جميع عبارات المحور الأول الابداع التكنولوجي
ثابت	عبارة 06	0.771	ثبات جميع عبارات المحور الثاني الاداء الوظيفي في المؤسسة
ثابت	عبارة 17	0.839	ثبات جميع عبارات الاستبيان

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS.V 28

في الجدول المعروض، يمكن ملاحظة أن معاملات ألفا كرونباخ للمحور الأول (0.717) و للمحور الثاني (0.771) و اجمالي عبارات الاستبيان (0.839) هي أعلى من 0.60 و تم تصنيفها كثابتة، أي تتميز بثبات في النتائج فيما لو أعيد توزيع الاستبيان، و لذلك يمكن القول أن هذا القياس (الاستبيان) يعتبر ثابتاً بشكل عام.

خلاصة: من نتائج حساب قيم مؤشرات الصدق و الثبات للاستبيان نكون قد تأكدنا من صدق أداة الدراسة وثباتها، مما يجعلنا على ثقة عالية بصحة الاستبيان و صلاحيته لقياس الظاهرة قيد الدراسة، و عليه يمكننا تحليل البيانات المجمعة من الاستبيان وتفسيرها بطريقة صحيحة و موثوقة، و هذا من خلال اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة للبيانات المتاحة، و هذا ما سوف نتناوله في المطلب الموالي.

المطلب الثالث: تحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات

1. إجراء اختبار كشف نوع توزيع بيانات المستجوبين

تُعد خطوة الكشف عن توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة من أهم الخطوات في تحديد الأساليب الإحصائية (الوصفية والاستدلالية) المناسبة لتحليل البيانات و اختبار فرضيات الدراسة إذ يوجد نوعين من الأساليب الإحصائية وهي: أساليب احصائية البارامترية (المعلمية) والتي تشترط أن تتبع بيانات المستجوبين للتوزيع الطبيعي، و أساليب احصائية اللابارامترية (اللامعلمية) و التي لا تشترط أن تتبع بيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) للتوزيع الطبيعي، و عليه و لضمان معالجة صحيحة لبيانات المستجوبين و اختيار الأساليب الإحصائية المناسبة، يتعين علينا أولاً تحديد نوع توزيع البيانات.

يمكن استخدام عدة طرق إحصائية لتحديد نوع توزيع البيانات، من بينها طريقة اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) التي تستخدم إذا كان عدد العينات أكبر أو يساوي 50، و طريقة اختبار شاييرو ويلك (Shapiro-Wilk) التي تستخدم إذا كان عدد العينات أقل من 50¹، و لكل اختبار قيمة احتمالية يرمز لها بالرمز (sig) أو (p-value) والتي من خلالها يتم الحكم على نوع التوزيع وهذا بمقارنتها مع مستوى الدلالة (0.05).

يمكن اعتبار القاعدة العامة المتبعة لتحديد نوع توزيع البيانات كما يلي: إذا كانت قيمة الاحتمالية (p-value) أقل من (0.05)، فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات لا تتبع التوزيع الطبيعي، في حين أنه إذا كانت (p-value) أكبر من مستوى الدلالة (0.05) فإن هناك دليل إحصائي قوي يدعم افتراض أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي فيما يتعلق بالمتغيرات المدروسة.² وفيما يلي نتائج كشف نوع توزيع بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة:

جدول رقم (2-7) : يبين نتائج كشف نوع التوزيع الطبيعي (Tests of Normality) للبيانات

نوع توزيع	Shapiro-Wilk			Kolmogorov-Smirnov ^a			محاور الاستبيان
	اختبار شاييرو ويلك			اختبار كولومنجوروف -سميرنوف			
بيانات كل محور	Sig.	Df	القيمة الإحصائية للاختبار	(P-value)	Df	القيمة الإحصائية للاختبار	
	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية		القيمة الاحتمالية	درجة الحرية		
يتبع التوزيع طبيعي	0.465	31	0.968	0.099	31	0.144	بيانات المتغير المستقل
يتبع التوزيع طبيعي	0.067	31	0.937	0.039	31	0.161	بيانات المتغير التابع
القاعدة: إذا كانت قيمة sig أكبر من 0.05 فإن بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي							

المصدر: بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS . V 28

¹محمد خير سليم أبو زيد، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، دار جرير للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية، 2005، ص 156
²أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الاحصائي (SPSS) مهارات أساسية اختبارات الفروض الاحصائية (البارامترية-اللابارامترية)، الجزء الأول الدار العالمية، القاهرة، مصر، 2008، ص 121. (بتصرف)

ومن خلال الجدول أعلاه نجد: و بما أن افراد عينة الدراسة أقل من 50 فرد فإننا نستدل بنتائج اختبار (Shapiro-Wilk)، و تظهر نتائجه أن القيمة الاحتمالية (sig) لبيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان (متغيرات الدراسة) هي أكبر من (0.05)، حيث:

- بالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الأول (الابداع التكنولوجي) نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة (SIG=0.465) و هي أكبر من مستوى دلالة 0.05 و عليه و وفق القاعدة أعلاه فان بيانات العينة نحو المحور الأول تتبع التوزيع الطبيعي.

- وبالنسبة لبيانات المستجوبين نحو المحور الثاني (الاداء الوظيفي في المؤسسة) نجد أن قيمة الاحتمالية بلغت قيمة (SIG=0.067) و هي أكبر من مستوى دلالة 0.05 و عليه و وفق القاعدة أعلاه فان بيانات العينة نحو المحور الثاني تتبع التوزيع الطبيعي.

الاستنتاج: نظرًا لأن بيانات المستجوبين تخضع للتوزيع الطبيعي، فإن بحثنا سيستخدم طرقًا إحصائية بارامترية لتحليل إجابات و آراء أفراد العينة و اختبار فرضيات البحث، من المهم شرح الأساليب الإحصائية البارامترية التي سنستخدمها في دراستنا.

2. اساليب المعالجة الإحصائية لبيانات المستجوبين

تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS: V28) لتحليل البيانات، و تم استخدام عدد من الأساليب الإحصائية المعلمية لتحليل الإجابات و الآراء التي تم جمعها من أفراد العينة، و اختبار الفرضيات التي تم تحديدها في الدراسة، و تتمثل الاساليب الإحصائية الوصفية و الاستدلالية المستخدمة في دراستنا فيما يلي:

أ- **التوزيع التكراري والنسب المئوية:** تم استخدام التوزيع التكراري و النسب المئوية لوصف البيانات الشخصية للمستجوبين، و ذلك عبر عرضها في رسوم بيانية وقيم عددية.

ب- **المتوسط الحسابي:** هو مقياس للنزعة المركزية يستخدم لتحديد قيمة مركزية للبيانات، و يتم حسابه عن طريق جمع جميع القيم ثم قسمتها على عددها، كما يساعد في ترتيب العبارات المختلفة في الاستبيان و فهم اتجاهات الآراء و مدى ارتفاع و انخفاض استجابات المستجوبين في الدراسة، كما يساعد في تحديد مدى تركيز

¹ SPSS: Statistical Package for the Social Sciences

إجابات المستجوبين حول قيمة معينة و تقدير مدى أهمية العبارات بالنسبة للمستجوبين، و تبعا لمقياس ليكارث الخماسي المستخدم في الاستبيان، فإن قيم المتوسط الحسابي تكون محصورة بين 1 إلى 5.

ت- **الانحراف المعياري:** هو مقياس للتشتت يستخدم لقياس مدى انحراف (تشتت) استجابات أفراد العينة لكل عبارة من عبارات ومتغيرات الاستبيان، حيث تدل القيم العالية للانحراف المعياري على تشتت واسع في البيانات بينما تدل القيم المنخفضة على تجمع أو تركيز للبيانات حول المتوسط الحسابي، كما يفيد أيضا في ترتيب عبارات الاستبيان إلى جانب المتوسط الحسابي حيث عند تساوي المتوسط الحسابي بين عبارتين فإنه يأخذ بعين الاعتبار أقل قيمة للانحراف معياري (أقل تشتت) بينهما.

ث- **الوزن النسبي (المتوسط الحسابي النسبي):** الوزن النسبي هو مقياس آخر يستخدم لتقدير أهمية المتغيرات في الدراسة، إضافة إلى المتوسط الحسابي هو يحسب بالعلاقة التالية¹: $2: \frac{\bar{X}}{K} * 100 = \%$ حيث K عدد بدائل المتغير أو العبارات في الاستبيان (مقياس لكارث الخماسي).

ج- **اختبار كشف نوع توزيع البيانات:** لتحديد نوع توزيع البيانات تم استخدام اختبار كولموجوروف-سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov) الذي يستخدم إذا كان عدد العينات أكبر أو يساوي 50، واختبار شابيرو ويلك (Shapiro-Wilk) الذي يستخدم إذا كان عدد العينات أقل من 50.

ح- **معامل الثبات ألفا كرونباخ:** وذلك لاختبار مدى موثوقية أداة جمع البيانات المستخدمة (الاستبيان) في قياس المتغيرات التي اشتملت عليها الدراسة.

خ- **معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation):** يستخدم معامل الارتباط لقياس خاصية الصدق في الاستبيان و كذا قياس العلاقة الارتباطية بين المتغيرين في الدراسة، حيث تتراوح قيمة هذا المعامل بين -1 و +1، و تدل هذه القيمة على قوة أو ضعف العلاقة بين المتغيرين، و إذا كانت القيمة كبيرة بغض النظر عن الإشارة، فإن العلاقة بين المتغيرين قوية، أما إشارة المعامل، فتدل على اتجاه العلاقة بين المتغيرين، حيث إذا كان المعامل إيجابيا، فإن زيادة قيمة أحد المتغيرين ترافقها زيادة في الآخر، و هذا يدل على وجود علاقة طردية بينهما، و العكس صحيح، و يمكن تقسيم مجالات قيمة معامل الارتباط إلى ثلاث فئات، إذ يعتبر المعامل ضعيف إذا كانت قيمته أقل من ± 0.3 و يكون معتدل إذا كانت قيمته بين ± 0.3 و ± 0.7 ، أما إذا كانت قيمته أعلى من ذلك ± 0.7 فإنه يعتبر قويا.

¹ طويطي مصطفى، مرجع سابق، ص 211

² المرجع السابق، ص 211

- د- تحليل الانحدار (**Regression analysis**): أداة إحصائية قوية ومرنة تستعمل لتحليل العلاقة الارتباطية بين متغير تابع واحد أو أكثر مع المتغيرات المستقلة و يستعمل¹:
- لتحديد ما إذا كان المتغير المستقل قادر على شرح تغيرات معنوية في المتغير التابع: أي هل توجد علاقة؟
 - لتحديد كمية الاختلاف في المتغير التابع التي يمكن شرحها بواسطة المتغير المستقل: أي ماهي قوة علاقة؟
 - لتحديد البناء أو شكل العلاقة: أي ما هي المعادلة الرياضية التي تربط المتغير المستقل أو عدة متغيرات مستقلة مع المتغير التابع؟
 - للتنبؤ بقيمة المتغير التابع.
- ومن مخرجات تحليل الانحدار ما يلي:
- اختبار **F (F-test)**: لتحديد مدى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل و المتغير التابع في نموذج الانحدار، و يمكن التحقق من ذلك من خلال قيمة sig المصاحبة للاختبار (F-test) فإذا كانت هذه القيمة أقل من 0.05، فهذا يشير إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين.
 - معامل الانحدار **B₁** و **b₀**: حيث **b₀** يمثل مقدار الثابت و معامل **B₁** فهو القيمة التي يزيد بها المتغير التابع عند زيادة وحدة واحدة في المتغير المستقل.
 - اختبار **T (T-test)**: يستخدم من أجل معرفة معنوية التأثير بين المتغيرين، (معنوية تأثير المستقل في التابع)، بكلمة أخرى يستخدم للتحقق من معنوية معاملات (**b₁**, **b₀**) في نموذج الانحدار و هذا من مقارنة قيمة sig المرافقة للاختبار (**T-test**) مع مستوى الدلالة 0.05 حيث إذا كانت قيمة SIG أقل من 0.05 فان معامل الانحدار (**b₁**, **b₀**) يختلف عن الصفر ومنه له تأثير معنوي ويضم في نموذج الانحدار الممثل للعلاقة المدروسة.
 - قيمة معامل التفسير: و يرمز له بالرمز R^2 و يمثل النسبة المئوية للتباين التي يتم تفسيرها بواسطة المتغير أو المتغيرات المستقلة التي يتضمنها نموذج الانحدار وتقع بين 0 و 1 أي: $0 \leq R^2 \leq 1$ ، فكلما اقتربت من 1 يعني ارتفاع درجة تفسير المتغير التابع من قبل المتغير المستقل أي من خلال R^2 يمكن معرفة مدى نسبة مساهمة المتغير المستقل أو المتغيرات المستقلة في رفع المتغير التابع.

1-عابدة نخلة رزق الله، "دليل الباحثين في التحليل الاحصائي الاختبار و التفسير"، الطبعة الأولى، 2002، ص ص 210-211

المبحث الثالث: عرض و مناقشة نتائج الدراسة

بعد تقديم الإجراءات المنهجية المستخدمة في الدراسة الميدانية، في المبحث السابق فإنه يتم في هذا المبحث عرض مختلف نتائج الإحصاء الوصفي عن طريق تحديد اتجاهات آراء أفراد العينة نحو متغيرات الدراسة و عبارات الاستبيان و تحديد تلك التي حازت على أعلى و أقل درجات الموافقة وفقاً لإجابات مفردات العينة و كذلك عرض تحليل وصفي لمتغيرات الخصائص الديمغرافية لأفراد العينة، بعد ذلك يتم اختبار الفرضيات المرتبطة بالدراسة باستخدام الأساليب الإحصائية الاستدلالية، لتقييم العلاقات بين المتغيرات الدراسية و تحديد ما إذا كانت تلك العلاقات ذات دلالة إحصائية أو لا، بعد إجراء التحليل الإحصائي واختبار الفرضيات، يتم مناقشة النتائج وتفسيرها بشكل مفصل، في النهاية، يتم تلخيص النتائج وإعطاء الاستنتاجات النهائية بناءً على النتائج المكتشفة ومناقشتها.

المطلب الأول: عرض و تحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الشخصية للعينة

تقوم هذه الدراسة على مجموعة من البيانات العامة المتعلقة بخصائص أفراد الدراسة متمثلة في (الجنس، العمر،) و في ضوء هذه المتغيرات نقدم وصف تحليلي لفئات كل متغير ديمغرافي وهذا من خلال حساب التكرارات والنسبة % كما هو مدون في الجدول التالي:

الجدول رقم (2-8): يبين توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية

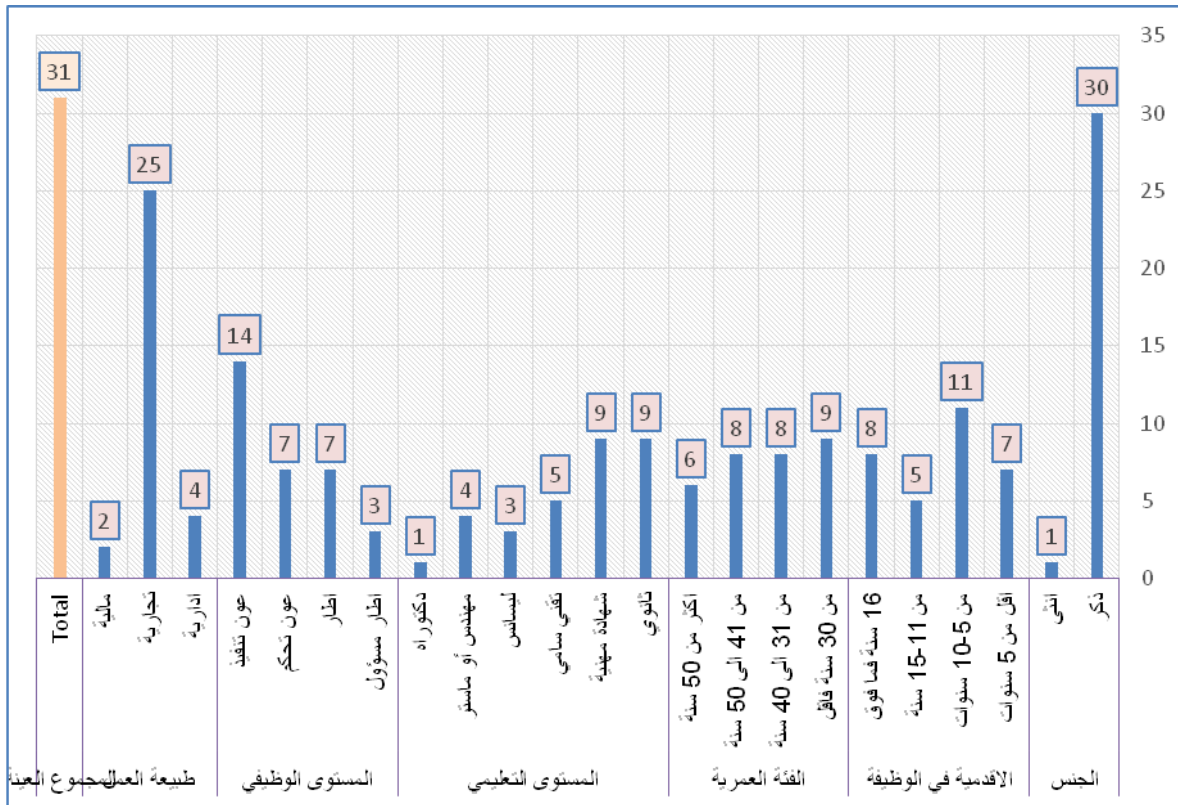
Percent	Frequency		
96.8	30	ذكر	الجنس
3.2	1	انثى	
100.0	31	Total	
22.6	7	اقل من 5 سنوات	الاقدمية في الوظيفة
35.5	11	من 5-10 سنوات	
16.1	5	من 11-15 سنة	

25.8	8	16 سنة فما فوق	
100.0	31	Total	
29.0	9	من 30 سنة فأقل	الفئة العمرية
25.8	8	من 31 الى 40 سنة	
25.8	8	من 41 الى 50 سنة	
19.4	6	أكثر من 50 سنة	
100.0	31	Total	
29.0	9	ثانوي	
29.0	9	شهادة مهنية	
16.1	5	تقني سامي	
9.7	3	ليسانس	
12.9	4	مهندس أو ماستر	
3.2	1	دكتوراه	
100.0	31	Total	
9.7	3	اطار مسؤول	المستوى الوظيفي
22.6	7	اطار	
22.6	7	عون تحكم	
45.2	14	عون تنفيذ	
100.0	31	Total	
12.9	4	ادارية	

80.6	25	تجارية
6.5	2	مالية
100.0	31	Total

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS . V 28

الشكل رقم (2-2): عرض بياني يبين توزيع أفراد العينة حسب البيانات الشخصية



المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على برنامج EXCEL

الجدول يعطي معلومات تفصيلية حول البيانات الشخصية و الوظيفية لأفراد عينة الدراسة و هم عينة العمال العاملين لدى مؤسسة "الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي"، سنحلل البيانات ونقدم استنتاجات حول كل متغير:

1. وصف خصائص عينة الدراسة بالنسبة لمتغير الجنس: من خلال الجدول أعلاه و بالنظر إلى تكرارات

العينة البالغ عددها 31 فردا، نلاحظ أن أفراد العينة يتوزعون حسب متغير الجنس الغالبية العظمى من

العاملين في المؤسسة هم من الذكور، حيث يشكلون 96.8%، بينما الإناث تشكل فقط 3.2%.

2. بالنسبة لمتغير سنوات عمر المستجوبين: يبين الجدول توزيع أفراد العينة حسب الفئة العمرية: التوزيع العمري للعمال يتراوح بشكل متساو تقريباً بين الفئات العمرية، هناك نسبة متساوية تقريباً من العاملين في الفئات العمرية من 30 سنة و أقل، من 31 إلى 40 سنة، و من 41 إلى 50 سنة، العاملين الذين تجاوزت أعمارهم الـ 50 سنة يشكلون حوالي 19.4%.

3. بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي للمستجوبين: يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي: توجد توازنات تقريبية بين الذين حصلوا على شهادة ثانوية وشهادة مهنية (29.0% لكل منهما). تليهم الذين حصلوا على تقني سامي (16.1%)، المؤسسة لديها نسبة أقل من العمال الذين حازوا على ليسانس، مهندس أو ماستر و دكتوراه.

4. بالنسبة لمتغير المنصب الوظيفي: يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب المستوى الوظيفي: أكبر نسبة من العمال هم من "عون تنفيذ"، يشكلون 45.2%، يتبعهم الإطار (22.6%) و عون تحكم (22.6%) بينما الإطار المسؤول يشكل 9.7% فقط من العمال.

5. بالنسبة لمتغير الخبرة المهنية: يعرض الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب فترة الخبرة المهنية في المؤسسة قيد الدراسة، نجد أكبر نسبة من العمال (35.5%) لديهم من 5-10 سنوات من الخبرة في الوظيفة، تليهم الذين لديهم أقل من 5 سنوات (22.6%) و الذين لديهم 16 سنة فما فوق (25.8%). يشير ذلك إلى أن لديهم قوة عمل ذات خبرة معقولة.

6. بالنسبة لمتغير طبيعة العمل: الغالبية العظمى من العمال (80.6%) يعملون في قطاع تجاري، في حين يعمل 12.9% في الإدارة و 6.5% في المالية.

بشكل عام، يبدو أن مؤسسة "الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي" تحتوي على توزيع واسع من العمال في مختلف الفئات العمرية، مستويات التعليم، و الأقدمية في الوظيفة، و مع ذلك يوجد تميز باتجاه الذكور و العمال في الوظائف التجارية، الشركة قد ترغب في تنوع تكوين العمال، خاصة فيما يتعلق بالجند و الأدوار الوظيفية.

المطلب الثاني: عرض وتحليل بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة

يهدف المطلب إلى عرض و تحليل البيانات المتعلقة بالمستجوبين واتجاههم نحو المتغيرات المدروسة في الدراسة. وعرض بيانات المستجوبين لتحديد مدى موافقتهم على عبارات الاستبيان و تحديد مدى أهمية كل متغير و هذا باستخدام الاساليب الإحصائية الوصفية (المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، الأهمية النسبية)، كما سيتم استنتاج بعض النتائج والملاحظات الهامة حول موقف المستجوبين تجاه مستوى توفر وتطبيق المتغيرات المدروسة في المؤسسة.

1. بالنسبة للمتغير المستقل: المتعلق بقياس مستويات الابداع التكنولوجي ب SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) محل الدراسة.

يحتوي هذا الجزء على وصف وتقييم درجات الموافقة من خلال معرفة آراء و اتجاهات أفراد العينة نحو اجاباتهم على عبارات المحور الأول من الاستبيان: الابداع التكنولوجي و المتضمن 11 عبارة من 01 إلى 11. و هي موزعة على بعدين (البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج، البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج) و فيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (2-9) : نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: المحور الأول: الابداع التكنولوجي

الرمز	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
01	تستخدم مؤسستنا تكنولوجيا متطورة في عمليات الانتاج	4.03	0.547	80.65%	موافقة عالية
02	تساعد التكنولوجيا في تحسين جودة المنتجات	4.35	0.661	87.10%	موافقة عالية جدا
03	تساعد التكنولوجيا في زيادة الانتاجية	4.23	0.717	84.52%	موافقة عالية جدا
04	منتجات الشركة لها قدرة عالية على تحمل المؤثرات الخارجية	4.13	0.885	82.58%	موافقة عالية
05	تلتزم ادارة الشركة بإعداد وتنفيذ جداول تسليم دقيقة	3.90	0.746	78.06%	موافقة عالية
06	تحديد مستوى الحرارة و الضوء و تقليل درجة الضوضاء يساعد على تحسين الجودة.	4.23	0.845	84.52%	موافقة عالية
X01	البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج	4.1452	0.44875	82.90%	بدرجة عالية

07	يمكن الاعتماد على منتجات الشركة كونها تؤدي الوظائف المطلوبة منها.	4.10	0.651	81.94%	موافقة عالية
08	تعتمد ادارة الشركة سياسات واضحة لجعل المنتج مطابق للمواصفات	3.84	0.860	76.77%	موافقة عالية
09	منتجات شركتنا على درجة عالية من الثقة عند الاستخدام	4.13	0.619	82.58%	موافقة عالية
10	تخصص مؤسستنا مبالغ معتبرة لتطوير منتجاتها	4.13	0.619	82.58%	موافقة عالية
11	تعاون مؤسستنا مع خبرات خارجية من اجل تقديم منتجات جديدة	3.94	0.814	78.71%	موافقة عالية
X02	البعد الثاني:الابداع التكنولوجي في المنتج	4.0258	0.38899	80.52%	بدرجة عالية
X	المتغير المستقل:	4.0909	0.37409	81.82%	بدرجة عالية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					
مجال المتوسط الحسابي		مستوى الموافقة		تحديد اتجاهات المستجوبين	
[1.80 - 1]		درجة منخفضة جدا		إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1 - 1.80] فان هذا يعني أن درجة الموافقة عليها تمثل درجة منخفضة جدا؛	
[2.60-1.81]		درجة منخفضة		إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1.81 - 2.60] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة منخفضة؛	
[3.40 -2.61]		درجة متوسطة		إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [2.61 - 3.40] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة متوسطة؛	
[4.20 -3.41]		درجة عالية		إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [3.41 - 4.20] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية؛	
[5 -4.21]		درجة عالية جدا		إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [4.21 - 5] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية جدا.	

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS .V 28

التعليق على الجدول أعلاه: من نتائج حساب قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري، لأراء و اتجاهات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى موافقتهم أو عدم موافقتهم أو محايدتهم اتجاه عبارات المحور الاول: المتعلق بقياس مستويات تطبيق الابداع التكنولوجي من وجهة نظر عينة من العمال لدى SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) حيث وجدنا و بشكل عام المتوسط الحسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع عبارات المحور بلغ قيمة 4.0909 و هو ضمن المجال موافقة عالية ([4.20 - 3.41]) و بانحراف معياري قدره: 0.374 ، وهو يشير إلى تقارب أراء افراد العينة و تمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي الاجمالي، حيث التشتت بين آرائهم

ضعيف و بالتالي تعطينا هذه القيم نتيجة احصائية أنه لا يوجد تشتت كبير في آراء المستجوبين و هذا يدعم النتائج المتحصل عليها فيما أن المتوسط الحسابي الإجمالي يمثل مركز البيانات لاتجاهات أفراد العينة أي كلهم موافقون وبنسبة 81.82 % على أن مستويات تطبيق الابداع التكنولوجي في SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) هي بدرجة عالية حسب وجهة نظر عينة من العمال المستجوبين بالمؤسسة، وهذا ما نلاحظه إزاء اجاباتهم على مضمون عبارات المحور حيث كانت معظمها بدرجات عالية، حيث متوسطاتها الحسابية محصورة بين أكبر متوسط حسابي(4.35) للعبارة: رقم 02 و بين ادنى متوسط حسابي(3.84) للعبارة رقم (08) حيث :

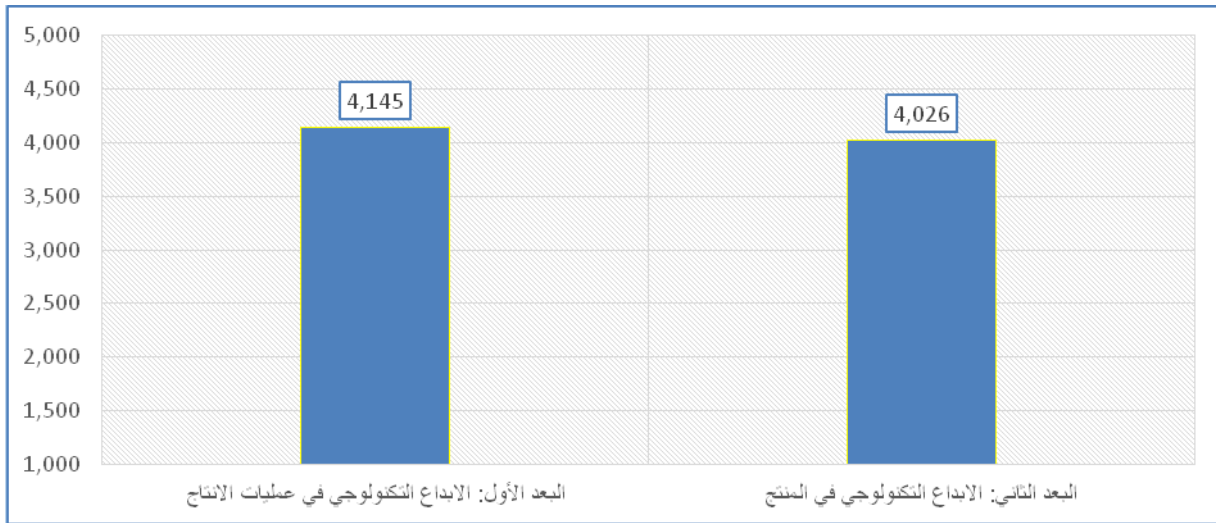
العبارة رقم 02: "تساعد التكنولوجيا في تحسين جودة المنتجات"، حققت أعلى معدل موافقة يصل إلى 4.35 ونسبة موافقة تبلغ 87.10 %، هذه العبارة تعكس رأي المستجيبين بأن التكنولوجيا تلعب دورًا حاسمًا في تحسين جودة المنتجات التي تنتجها الشركة، يمكن اعتبار هذا المؤشر إشارة إيجابية نحو استراتيجيات وسياسات الشركة (SONERAS) بشأن الابتكار التكنولوجي وتطبيقه في عمليات الإنتاج، كما يمكن اعتباره دليلاً على أن الشركة (SONERAS) تعتمد بفاعلية على التكنولوجيا الحديثة لتحسين وتحقيق جودة المنتج، و الاستنتاج الممكن من هذه العبارة هو أن المستجيبين يقدرون الجهود التي تبذلها الشركة (SONERAS) في استخدام التكنولوجيا لتحسين جودة المنتجات، هذا يشير أيضًا إلى أن الشركة (SONERAS) تواكب التطورات التكنولوجية وتضمن استخدام أحدث التقنيات في عملياتها، و لذا يجب على الشركة أن تستمر في هذا الاتجاه وتستثمر في التكنولوجيا لتحسين جودة المنتجات بشكل مستمر.

العبارة رقم 08: "تعتمد إدارة الشركة سياسات واضحة لجعل المنتج مطابق للمواصفات"، حققت أدنى متوسط حسابي يصل إلى 3.84 ونسبة موافقة تبلغ 76.77 %، هذه العبارة تعبر عن وجهة نظر المستجيبين بأن الشركة (SONERAS) قد تحتاج إلى تطبيق سياسات أكثر وضوحًا لضمان أن المنتجات تطابق المواصفات المطلوبة، على الرغم من أن النسبة المئوية للموافقة على العبارة ليست منخفضة بشكل كبير (وهي تشير إلى موافقة عالية)، إلا أنها الأدنى بين كل العبارات، مما يعني أنه يمكن للشركة القيام بالمزيد لتحسين في هذا الجانب، و الاستنتاج الممكن من هذه العبارة هو أن المستجيبين يعتقدون أن الشركة قد تحتاج إلى بذل مزيد من الجهود لوضع و تنفيذ سياسات واضحة تضمن مطابقة المنتجات للمواصفات، يمكن أن يكون هذا في شكل تحسينات في الإجراءات الداخلية أو

في الاتصال مع العملاء بشأن مواصفات المنتجات، ضمان المطابقة للمواصفات من العوامل الهامة في ثقة العملاء ورضاهم، لذا فإن التحسينات في هذا الجانب قد تساهم في زيادة النجاح التجاري للشركة.

ة حسب وجهة
و مبين في الشكل التالي:

شكل الرقم (2-3): يبين ترتيب أبعاد الابداع التكنولوجي في SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي)



المصدر: من اعداد الطلبة باعتماد على برنامج EXCEL

يوضح الشكل أعلاه ترتيب أبعاد الابداع التكنولوجي الشركة (SONERAS) وهي كالتالي:

المرتب الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج: جاء في المرتبة الأولى حيث هذا البعد حقق متوسط حسابي قدره 4.1452، مما يشير إلى "موافقة عالية" من قبل المستجيبين، هذا يعني أن المستجيبين يشعرون بأن الشركة (SONERAS) تستخدم بنجاح التكنولوجيا الحديثة في عمليات الإنتاج و أنها تحقق تحسينات في الجودة و الانتاجية بفضل استخدام التكنولوجيا، هذا البعد يشمل أيضا مدى قدرة منتجات الشركة (SONERAS) على تحمل المؤثرات الخارجية، و التي تم تقييمها بشكل عالي أيضا.

المرتب الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج: وفقاً للجدول والشكل اعلاه، حقق هذا البعد المرتبة الثانية من حيث أهميته لدى العينة ومتوسطاً حسابياً قدره 4.0258، مما يشير إلى "موافقة عالية" هذا يعني أن المستجيبين يشعرون أن الشركة تبذل جهداً كبيراً لتضمين الابتكار التكنولوجي في منتجاتها والعمل على تطويرها، وكذلك التعاون مع الخبرات الخارجية من أجل تقديم منتجات جديدة.

الاستنتاج العام: فيما يتعلق بالنتائج التي تم الحصول عليها لتقييم تطبيق الابداع التكنولوجي لدى الشركة (SONERAS) فقد أظهرت النتائج أن درجة تطبيق الابداع التكنولوجي في الشركة (SONERAS) هي جيدة ومرتفعة و في جميع الأبعاد التي تم تقييمها، تدل على أن الشركة تتبع ممارسات جيدة للحفاظ على التكنولوجيا الحديثة وتحسين جودة وإنتاجية المنتجات، بشكل عام، يعتبر الابتكار التكنولوجي محركًا قويًا للنمو والتطور في أي مؤسسة، استنادًا إلى النتائج، يبدو أن SONERAS قادرة على استغلال هذه الفرصة بفعالية.

2. بالنسبة للمتغير التابع: المتعلق بقياس مستويات الاداء الوظيفي في المؤسسة لدى موظفي الشركة (SONERAS)، يحتوي هذا الجزء على وصف وتقييم درجات الموافقة من خلال معرفة آراء واتجاهات أفراد العينة نحو اجاباتهم على عبارات المحور الثاني من الاستبيان :الاداء الوظيفي في المؤسسة والمتضمن 06 عبارات من 12 إلى 17، وفيما يلي عرض للنتائج المتحصل عليها وفق الجدول التالي:

جدول رقم (2-10): نتائج تحليل إجابات أفراد العينة على عبارات: المحور الثاني الاداء الوظيفي بالشركة (SONERAS)

رقم العبارة	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية %	الاتجاه العام
14	امتلك روح الفريق والعمل الجماعي	4.52	0.769	90.32	1 موافقة عالية جدا
12	لدي المهارات اللازمة لأداء عملي بكفاءة	4.39	0.558	87.74	2 موافقة عالية جدا
15	أقدم افكار ابداعية لتحسين العمل وزيادة الانتاجية	4.26	0.631	85.16	3 موافقة عالية جدا
13	توفر مؤسستنا الادوات والمعدات اللازمة لأداء العمل بكفاءة	4.10	0.746	81.94	4 موافقة عالية
16	تتحم مؤسستنا بتقديم وسائل تكنولوجية حديثة وتكوين مناسب لعمالها قصد تحسين أدائهم	3.87	0.806	77.42	5 موافقة عالية
17	يتم تقييم الاداء الوظيفي بمؤسستنا بشكل عادل وشفاف	3.84	0.638	76.77	6 موافقة عالية
Y	المتغير التابع: الاداء الوظيفي	4.1613	0.45028	83.23	بدرجة عالية
الوزن النسبي للمتوسط الحسابي (%) = (المتوسط الحسابي * 100) / 5					

تحدد اتجاهات المستجوبين	مستوى الموافقة	مجال المتوسط الحسابي
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1- 1.80] فان هذا يعني أن درجة الموافقة عليها تمثل درجة منخفضة جدا؛	درجة منخفضة جدا	[1.80 - 1]
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [1.81- 2.60] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة منخفضة؛	درجة منخفضة	[2.60-1.81]
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [2.61- 3.40] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة متوسطة؛	درجة متوسطة	[3.40 - 2.61]
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [3.41- 4.20] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية؛	درجة عالية	[4.20-3.41]
إذا تراوحت قيمة المتوسط الحسابي لدرجة الموافقة حول أي عبارة من عبارات الاستبيان ما بين [4.21- 5] فان هذا يعني أن درجة الموافقة تمثل درجة عالية جدا.	درجة عالية جدا	[5 - 4.21]

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS . V 28

التعليق على الجدول أعلاه: من نتائج حساب قيم المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري، لأراء و اتجاهات أفراد العينة فيما يتعلق بمدى موافقتهم أو عدم موافقتهم أو محايدتهم اتجاه عبارات المحور الثاني: المتعلق بقياس مستويات الاداء الوظيفي في المؤسسة محل الدراسة الميدانية حيث وجدنا وبشكل عام المتوسط حسابي الإجمالي لإجابات المستجوبين على جميع عبارات المحور بلغ قيمة 4.1613 و هو ضمن المجال موافقة عالية ([3.41- 4.20]) و بانحراف معياري قدره: 0.4502، و هو يشير إلى تقارب أراء افراد العينة و تمركزها حول قيمة المتوسط الحسابي الاجمالي، حيث التشتت بين آرائهم ضعيف و بالتالي تعطينا هذه القيم نتيجة احصائية أنه لا يوجد تشتت كبير في آراء المستجوبين و هذا يدعم النتائج المتحصل عليها فيما ان المتوسط الحسابي الإجمالي يمثل مركز البيانات لاتجاهات أفراد العينة أي كلهم موافقون وبنسبة 83.23 % على أن مستويات الاداء الوظيفي في مؤسسة SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) هي بدرجة عالية حسب وجهة نظرهم و هذا ما نلاحظه إزاء اجاباتهم على مضمون عبارات المحور حيث كانت معظمها بدرجات عالية حيث متوسطاتها الحسابية محصورة بين:

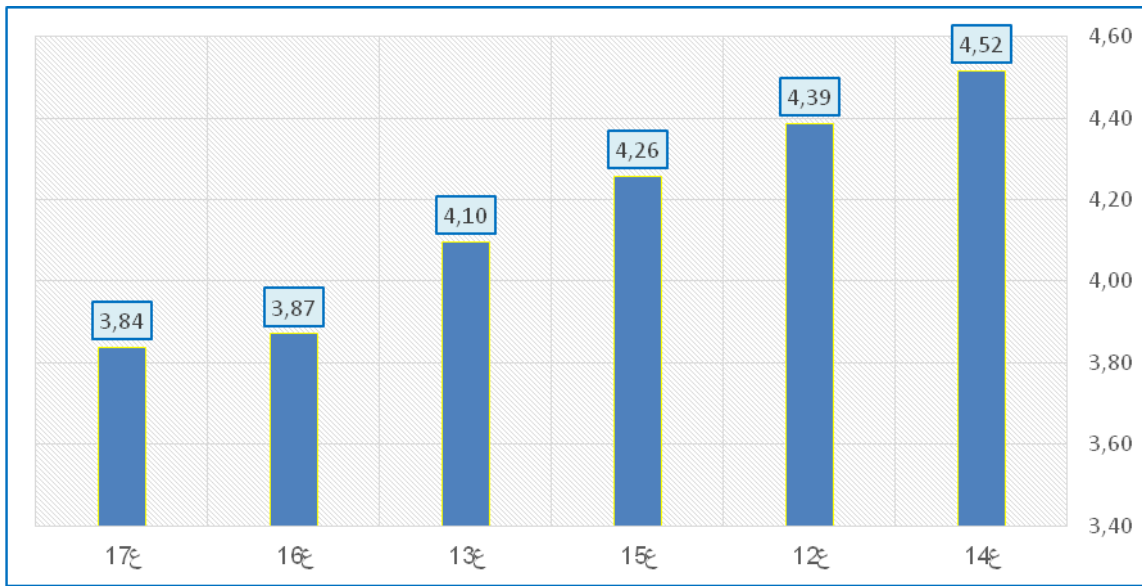
العبارة رقم 14: "امتلك روح الفريق والعمل الجماعي"، هي التي لها أكبر متوسط حسابي يبلغ 4.5 هذه العبارة تشير إلى مدى امتلاك الموظفين لروح الفريق والعمل الجماعي، والتي تعتبر من العوامل الهامة للأداء الوظيفي الفعال. القيمة المرتفعة للمتوسط الحسابي تشير إلى موافقة عالية جدا من قبل الموظفين المستجوبين على هذه العبارة، مما يعني أنهم يرون أنفسهم يمتلكون روح الفريق والعمل الجماعي في أداء مهامهم الوظيفية، الانحراف المعياري لهذه العبارة هو 0.769، و هو يشير إلى مدى تفرق الآراء بين الموظفين حول هذا العبارة، قيمة الانحراف المعياري

المنخفضة تشير إلى أن الآراء كانت متقاربة، وهذا يعزز موثوقية النتائج بناءً على الترتيب، هذه العبارة كانت في المرتبة الأولى من بين العبارات الأخرى، مما يدل على أن القدرة على العمل بروح الفريق والعمل الجماعي هي من بين أكثر العوامل أهمية في تقييم الأداء الوظيفي، بشكل عام، يمكن استنتاج أن العمل الجماعي و روح الفريق يعتبران بالغي الأهمية في الأداء الوظيفي لدى موظفي شركة SONERAS هذه النتيجة يمكن أن تكون مفيدة للقادة ومدراء الموارد البشرية في الشركة.

العبارة رقم 17: "يتم تقييم الاداء الوظيفي بمؤسستنا بشكل عادل و شفاف"، أدنى عبارة في المحور الثاني من الاستبيان و يبلغ المتوسط الحسابي قيمة (3.84)، هذه العبارة تتعلق بتقييم الأداء الوظيفي، وتحديدًا إذا كان يتم بشكل عادل وشفاف، المتوسط الحسابي المتوسط يشير إلى أن هناك موافقة عالية على هذه العبارة من قبل الموظفين، لكنها أقل من العبارات الأخرى في المحور، الانحراف المعياري لهذه العبارة هو 0.638، مما يشير إلى وجود بعض التباين في الآراء بين الموظفين حول تقييم الأداء في الشركة، الأهمية النسبية للعبارة هي 76.77%، مما يعكس أن هذه العبارة كانت لها أهمية نسبية بالنسبة للمستجيبين، لكنها أقل من العبارات الأخرى في المحور، هذه النتائج قد تشير إلى أن الموظفين يرون أن تقييم الأداء الوظيفي في شركة SONERAS يتم بشكل عادل وشفاف، و لكنها قد لا تكون على القدر المثالي من العدل والشفافية، يجب على القادة و مدراء الموارد البشرية في الشركة النظر في هذه النتائج و البحث عن طرق لتحسين عملية تقييم الأداء.

و فيما يلي ترتيب العبارات المتعلقة بقياس درجة الاداء الوظيفي في المؤسسة لدى المؤسسة محل الدراسة حسب وجهة نظر افراد عينة الدراسة كما هو مبين في الشكل التالي:

شكل الرقم (2-4): يبين ترتيب عبارات الاداء الوظيفي بالمؤسسة محل الدراسة



المصدر: من اعداد الطالبة باعتماد على برنامج EXCEL

الاستنتاج العام: فيما يتعلق بالنتائج التي تم الحصول عليها من خلال تقييم درجة الاداء الوظيفي لدى العمال في الشركة (SONERAS) فقد أظهرت النتائج أن الاداء الوظيفي في شركة SONERAS يتميز بمستوى عالي، حيث أظهرت النتائج موافقة عالية من قبل الموظفين على معظم العبارات المتعلقة بالأداء الوظيفي.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

- بالنسبة للفرضيات التي تتعلق بـ مستوى متغيرات الدراسة بالشركة (SONERAS) فإنه نتبع

الخطوات التالية:

خطوة 01: أولاً نقوم بإعادة صياغتها إحصائياً عند مستوى دلالة (0.05) أي إلى فرضية صفرية و فرضية بديلة.

خطوة 02: يتم استخدام اختبارات لعينة واحدة (one Sample t-test) لاختبار الفرضيات الإحصائية حيث

يفيد هذا الاختبار في الكشف عما إذا كان هناك فرق (دال إحصائياً) بين المتوسط الحسابي لإجمالي إجابات أفراد

العينة نحو كل محور (متغير) من الاستبيان والمتوسط الفرضي 03 حيث هذا الأخير يمثل قيمة محايد في سلم ليكارت

(محايد=03)

خطوة 03: تحديد قاعدة قرار قبول أو رفض الفرضية الاحصائية: لاتخاذ القرار فيما يتعلق بالدلالة الاحصائية باستخدام الاختبار (T-Test): نجد

- إذا كانت قيمة الفرق $[(03 - \bar{x})]$ غير دال احصائيا أي إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig، أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، فإننا نقبل الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) و نرفض الفرضية الإحصائية البديلة (H_1).

- أما إذا كانت قيمة الفرق $[(03 - \bar{x})]$ دال احصائيا أي إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig أقل من مستوى الدلالة (0.05)، نرفض الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) و نقبل الفرضية الإحصائية البديلة (H_1).

1. عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الأولى

- نص فرضية البحث: يوجد مستوى ابداع تكنولوجي عالٍ بالمؤسسة؛

نص الفرضية الاحصائية: تتم اختبار فرضية عند مستوى الدلالة 0.05 و عليه نقوم بإعادة صياغتها الى الفرضية الصفرية H_0 والفرضية البديلة H_1 كما يلي:

الفرضية الصفرية: مستوى الابداع التكنولوجي في شركة (SONERAS) لا يرقى إلى المستوى المطلوب (عالٍ) عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر موظفي الشركة.

جدول رقم (2-11): يبين نتائج تحليل اختبار الفرضية رقم 01

تحليل الدلالة الاحصائية لنتائج آراء المستجوبين					التحليل الوصفي لآراء المستجوبين			
القرار	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	T المحسوبة	$-3(\bar{X})$ الفرق بين المتوسط الحقيقي و الفرضي	مقدار الخطأ في المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري (δ)	المتوسط الحسابي (\bar{X})	المتغير
	Significance Sig	DF	One-Sample Test	Mean Difference	Std. Error Mean	Std. Deviation	Mean	
دال	0.000	30	14.208	1.14516	0.08060	0.44875	4.1452	البعد 01

البعد 02	4.0258	0.38899	0.06986	1.02581	14.683	0.000	دال
المستقل	4.0909	0.37409	0.06719	1.09091	16.236	0.000	دال
(البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج، البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج.)							

المصدر: من إعداد الطالبتين بالاعتماد مخرجات برنامج SPSS . V 28

التعليق على الجدول أعلاه:

نجد آراء و اتجاهات مجموعة من موظفي الشركة (SONERAS) قيد الدراسة فيما يتعلق بمستويات تطبيق المؤسسة للابداع التكنولوجي(البعد الأول:الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج،البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج) فانه بشكل عام فالمتوسط الحسابي الإجمالي لإجاباتهم بلغ: **4.0909**، و هو ضمن مجال الموافقة او ادراك عالي ([4.20-3.41]) و بانحراف معياري قدره: 0.3740، و هو يشير إلى تقارب آراء الأفراد و تركزها حول قيمة المتوسط الحسابي العام للمحور كما أن مقدار الخطأ المعياري الموجود في المتوسط الحسابي (Std. Error =0.067) و هو صغير و بالتالي فالمتوسط الحسابي الإجمالي يمثل مركز البيانات لاتجاهات عينة من الموظفين المستجوبين أي مستويات تطبيق الشركة (SONERAS) للابداع التكنولوجي و بدرجة عالية .

و لقبول أو رفض فرضية البحث الأولى فإننا نقوم بفحص الدلالة الإحصائية لإجابات المستجوبين نحو ما تضمنه المحور الأول و المتعلق بقياس مستوى تطبيق الشركة (SONERAS) للابداع التكنولوجي، و عليه فإننا ننظر في الدلالة الإحصائية لقيمة الفرق $(\bar{x} - 03) = 1.0909$ من خلال قيمة الاختبار (T) وقيمة sig المصاحبة لهذا الاختبار كما يلي:

نجد أن قيمة المتوسط الحسابي للمتغير هي أكبر من المتوسط الحسابي الفرضي (03) والفرق بينهما هو موجب، حيث بلغ $(\bar{x} - 03) = 1.0909$ و هو دال احصائيا، حيث أن القيمة الاحتمالية (Sig) المصاحبة لقيمة $(T = 16.236)$ المحسوبة بلغت $(0.000 = sig)$ و هي أقل من مستوى الدلالة 0.05، أي هناك دلالة إحصائية لنتائج إجابات أفراد عينة الدراسة (موظفي الشركة (SONERAS)) حول مستوى عالٍ لتطبيق

المؤسسة للإبداع التكنولوجي، و منه نقبل الفرضية الإحصائية البديلة (H_1) و نرفض الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0) عند مستوى دلالة (0.05) حسب وجهة المستجوبين.

بما أن نتائج العينة دالة إحصائياً عند 0.05 أي ما وجدناه من نتائج من خلال العينة (31 موظف) مستجوب بالشركة (SONERAS) واثقون أنه يمكن تعميم نتائج العينة على كامل مجتمع الدراسة و هذا ما يدعم النتيجة التي توصلنا إليها: و يؤكد على صحة فرضية البحث الأولى والتي نصت على أنه: "يوجد مستوى ابداع تكنولوجي عالٍ بالمؤسسة".

- بالنسبة للفرضيات التي تتعلق بدراسة علاقة التأثير بين المتغيرين فانه نتبع الخطوات التالية:

تتمحور فرضيات الدراسة في الكشف عن مدى وجود علاقة ارتباطية بين المتغير المستقل و ابعاده والمتغير التابع أي بين الابداع التكنولوجي و الذي يتكون من بعدين (البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج، البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج) و المتغير التابع المتمثل في الاداء الوظيفي في المؤسسة وسيتم دراسة ذلك من خلال استخدامنا نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث يمكننا من استكشاف و تحديد مدى وجود علاقة ارتباطية بين المتغيرين وكذلك عن مدى تأثير و مساهمة المتغير المستقل في التغيرات التي تحدث في المتغير التابع وهذا من خلال التحليل الاحصائي لمخرجات الانحدار الخطي البسيط و المتمثلة في المؤشرات الإحصائية التالية (R: معامل الارتباط، R^2 : معامل التفسير، B: معامل الانحدار للمتغير المستقل، (F-test) لفحص معنوية العلاقة بين المتغيرين) و تقع قيمة R^2 بين: $0 \leq R^2 \leq 1$ فكلما اقتربت قيمته من 1 دل ذلك على أهمية المتغير المستقل ودوره و مساهمته في رفع مستويات المتغير التابع.

ولتحديد مدى قبول أو رفض الفرضيات الدراسية و تحديد الدلالة الإحصائية لنتائج المستجوبين، يتعين علينا أولاً إعادة صياغة فرضيات البحث بشكل إحصائي (أي تحويل فرضية البحث إلى فرضية إحصائية عند مستوى دلالة معين يختاره الباحث)، و تتمثل هذه الفرضيات في الفرضية الصفرية (العدم) و الفرضية البديلة، إضافة إلى تحديد مستوى الدلالة، و هو عادةً ما يكون 0.05، و لاتخاذ القرار بقبول أو رفض الفرضية، يجب النظر إلى قيمة الاختبار الإحصائي (F-test) وقيمة SIG لاختبار (F) في مخرجات و جداول نموذج الانحدار الخطي البسيط حيث:

القرار	نقبل الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0)	إذا كانت قيمة مستوى المعنوية Sig، المقابلة للاختبار
	يقبله قرار رفض الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)	الإحصائي (F-test) أكبر من المستوى الدلالة (0.05)،

إذا كانت قيمة مستوى المعنوية (Sig (Significant)، المقابلة للاختبار الإحصائي (F-test) أقل من المستوى الدلالة (0.05)	نرفض الفرضية الاحصائية الصفرية (H_0)	القرار
	يقبله قرار قبول الفرضية الإحصائية البديلة (H_1)	

2. عرض و تحليل نتائج اختبار الفرضية الثانية

-نص الفرضية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي على الاداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة بما أنه يتم اختبار فرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) وفرضية بديلة كما يلي:

-نص الفرضيات الاحصائية:

الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الابداع التكنولوجي و رفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة (SONERAS) حسب وجهة نظر عمال الشركة.

الفرضية البديلة: توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الابداع التكنولوجي ورفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة (SONERAS) حسب وجهة نظر عمال الشركة.

صياغة نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية: من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثر) والتابع (المتأثر) نعتمد على المعادلة التالية:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \epsilon_i$$

الاداء الوظيفي في المؤسسة = $B_1 + B_0$ (الابداع التكنولوجي)

و الجدول التالي هو ملخص لجدول مخرجات تحليل الانحدار المعد بالاستعانة ببرنامج SPSS وهي (ملخص نموذج الانحدار) (r, R^2)، تحليل التباين ANOVA، نتائج الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (b).... انظر ملحق مخرجات برنامج spss.

جدول رقم (2-12): نتائج اختبار الفرضية الثانية

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين	معنوية العلاقة بين المتغيرين		
	معامل	معامل	المعنوية الكلية لنموذج

				التفسير	الارتباط	ANOVA الانحدار	
(SIG)	t	B	معاملات نموذج الانحدار	R ² R Square	r	(SIG)	قيمة F المحسوبة
0.642	0.470	0.264	B ₀ الثابت	0.627	0.792	0.000	48.657
0.000	6.975	0.953	B ₁ المتغير المستقل				

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS . V 28

التعليق على الجدول: يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

1. قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين: (الابداع التكنولوجي) ← الاداء الوظيفي في المؤسسة) و من

خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه: (**r**): بلغ قيمة $r = 0.792$ وهو موجب الاشارة

يدل ذلك أن اتجاه العلاقة بين المتغيرين ايجابي أي بزيادة مستويات تطبيق الابداع التكنولوجي ب

SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) يؤدي الى زيادة في رفع الاداء الوظيفي و هذه

النتيجة منطقية بناءً على ما تطرقنا له في الجانب النظري أي مدعومة بالمبررات النظرية التي تشير إلى أن

اعتماد الابداع التكنولوجي يعد عاملاً مهماً في رفع الاداء الوظيفي في المؤسسة.

كما يتضح أن شدة(قوة)العلاقة بين مستوى تطبيق الابداع التكنولوجي و رفع الاداء الوظيفي هي قوية إذ يعتبر

معامل الارتباط بيرسون:ضعيف إذا كانت قيمته أقل من ± 0.3 و يكون معتدل إذا كانت قيمته بين ± 0.3

و $+0.7$ ، أما إذا كانت قيمته أعلى من ذلك (± 0.7) فإنه يعتبر قوياً.

2. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الابداع التكنولوجي) ← الاداء الوظيفي في المؤسسة)إن دراسة

قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، لا يدل على معنوية العلاقة بينها، بل يجب الاعتماد على الدلالة المعنوية

للعلاقة بين المتغيرين، و احصائياً فإننا ننظر في قيمة الاختبار F (F-test): و هي القيمة التي تشير الى

معنوية العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، و يتم الحكم على معنوية العلاقة من خلال قيمة احتمال

الخطأ (Sig) المصاحبة لقيمة F فإذا كانت قيمة Sig أقل من 0.05 فإن العلاقة معنوية (دالة احصائياً)، و من خلاله يتم الحكم على قبول أو رفض الفرضية الإحصائية، حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=48.657$) و أن قيمة $SIG= 0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائياً بين (الابداع التكنولوجي ← الاداء الوظيفي في المؤسسة)

وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) و نقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الابداع التكنولوجي و رفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة (SONERAS) حسب وجهة نظر عمال الشركة.

3. معنوية العلاقة و قبول الفرضية يؤدي بنا إلى اكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية لنموذج

الانحدار الخطي (R^2 ، B، T-test، sig) كما يلي:

01.03 تفسير قيمة معامل (R-squared) التحديد ($R^2= 0.627$): تعني أن الابداع التكنولوجي يشرح بحوالي 62.70% من التباين في الاداء الوظيفي لدى شركة SONERAS أي إن نسبة المساهمة التي يقدمها المتغير المستقل (الابداع التكنولوجي) في تفسير التغيرات في المتغير (رفع الاداء الوظيفي في SONERAS) هي بنسبة 62.70% و النسبة المتبقية 37.3% ربما تشير إلى أن هناك عوامل أخرى تؤثر في رفع الاداء الوظيفي للمؤسسة ولم يتم تضمينها في الدراسة.

02.03 تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): يظهر من الجدول أعلاه أن معامل الانحدار للمتغير المستقل (الابداع التكنولوجي) بلغ قيمة $B=0.953$ و هي قيمة ذات تأثير ايجابي و هي قيمة ذات دلالة احصائية حيث بفحص قيمة (T-test): من الجدول أعلاه نجد قيمة T المحسوبة بلغت ($T=6.97$) وهي دالة احصائياً حيث أن قيمة $sig=0.000$ المصاحبة لقيمة (T) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05)، و يمكن تفسير هذه القيمة (0.953) و الدلالة الإحصائية لها كما يلي: بأنه إذا تم زيادة (اتخاذ قرار من طرف إدارة شركة SONERAS) ب زيادة قيمة المتغير المستقل (تطبيق الابداع التكنولوجي) بمقدار وحدة واحدة، فإن قيمة الاداء الوظيفي لدى عمال شركة SONERAS ستزيد بمقدار 0.953، و هي قيمة جيدة تعكس مدى أهمية اعتماد المؤسسات على الابداع التكنولوجي ودورها في رفع الاداء الوظيفي.

03.03. نموذج (معادلة) الانحدار الخطي البسيط و المطابق لبيانات العينة والمتعلق بالدراسة: العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل و المتغير التابع بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر افراد العينة هو:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \varepsilon_i$$

الاداء الوظيفي في المؤسسة = 0.264 + 0.953(الابداع التكنولوجي)

ملاحظة: $B_0=0.264$ هي قيمة غير دالة احصائيا وبالتالي تحذف من معادلة الانحدار

(لأن قيمة $\text{sig}= 0.642$ المصاحبة لقيمة $T = 0.470$ هي أكبر من مستوى 0.05).

3. عرض وتحليل نتائج اختبار الفرضية الثالثة

- نص فرضية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج على الاداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة.

بما أنه يتم اختبار فرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) و فرضية بديلة كما يلي:

- نص الفرضيات الاحصائية:

- الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج و رفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة (SONERAS) حسب وجهة نظر عمال الشركة

الفرضية البديلة: توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج و رفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة (SONERAS) حسب وجهة نظر عمال الشركة.

صياغة نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية: من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثر) والتابع (المتأثر) نعتمد على المعادلة التالية:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \varepsilon_i$$

الاداء الوظيفي في المؤسسة = $B_1 + B_0$ (الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج)

والجدول التالي هو ملخص لجدول مخرجات تحليل الانحدار المعد بالاستعانة ببرنامج SPSS وهي (ملخص نموذج الانحدار (r, R^2), تحليل التباين ANOVA، النتائج الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (b).... انظر ملحق مخرجات برنامج spss.

جدول رقم (2-13): نتائج اختبار الفرضية الثالثة

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين				معنوية العلاقة بين المتغيرين			
				معنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA		معامل الارتباط	معامل التفسير
(SIG)	t	B	المعاملات نموذج الانحدار	R ² R Square	r	(SIG)	قيمة F الحسوبة
0.013	2.663	1.648	B ₀ الثابت	0.365	0.604	0.000	16.68
0.000	4.084	0.606	B ₁ المتغير المستقل				

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS . V 28

التعليق على الجدول: يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

1. قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين: (الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج ← الاداء الوظيفي

في المؤسسة) و من خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه: (r): بلغ قيمة $r = 0.604$ وهو موجب الإشارة يدل ذلك أن اتجاه العلاقة بين المتغيرين ايجابي أي بزيادة مستويات تطبيق الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج ب SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) يؤدي الى زيادة في رفع الاداء الوظيفي و هذه النتيجة منطقية بناءً على ما تطرقنا له في الجانب النظري أي مدعومة

بالمبررات النظرية التي تشير إلى أن اعتماد الإبداع التكنولوجي يعد عاملاً مهماً في رفع الاداء الوظيفي في المؤسسة.

كما يتضح أن شدة(قوة) العلاقة بين مستوى تطبيق الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج و رفع الاداء الوظيفي هي معتدلة إذ يعتبر معامل الارتباط بيرسون: ضعيف إذا كانت قيمته أقل من $0.3 \pm$ ويكون معتدل إذا كانت قيمته بين $0.3 \pm$ و $0.7+$ ، أما إذا كانت قيمته أعلى من ذلك ($0.7 \pm$) فإنه يعتبر قوياً.

2. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج) ← الاداء الوظيفي في

المؤسسة) إن دراسة قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، لا يدل على معنوية العلاقة بينها، بل يجب اعتماد على الدلالة المعنوية للعلاقة بين المتغيرين، و احصائياً فإننا ننظر في قيمة الاختبار F (F-test): حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal}=15.68$) و أن قيمة $SIG= 0.000$ المصاحبة لقيمة F هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائياً بين (الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج) ← الاداء الوظيفي في المؤسسة

وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج و رفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة (SONERAS) حسب وجهة نظر عمال الشركة.

3. معنوية العلاقة وقبول الفرضية يؤدي بنا إلى اكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية لنموذج

الانحدار الخطي (R^2 ، B ، T -test، sig)، كما يلي:

01.03. تفسير قيمة معامل (R -squared) التحديد ($R^2= 0.365$): تعني أن الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج يشرح بحوالي 36.5% من التباين في الاداء الوظيفي لدى شركة SONERAS أي إن نسبة المساهمة التي يقدمها المتغير المستقل (الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج) في تفسير التغيرات في المتغير (رفع الاداء الوظيفي في SONERAS هي بنسبة 36.5% والنسبة المتبقية 63.5% ربما تشير إلى أن هناك عوامل أخرى تؤثر في رفع الاداء الوظيفي للمؤسسة ولم يتم تضمينها في الدراسة.

02.03. تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): يظهر من الجدول أعلاه أن معامل الانحدار للمتغير المستقل

(الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج) بلغ قيمة $B=0.606$ و هي قيمة ذات تأثير ايجابي و هي قيمة ذات

دلالة احصائية حيث بفحص قيمة (T-test): من الجدول أعلاه نجد قيمة T المحسوبة بلغت (T=4.08) و هي دالة احصائيا حيث أن قيمة sig=0.000 المصاحبة لقيمة (T) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05). ويمكن تفسير هذه القيمة (0.606) و الدلالة الإحصائية لها كما يلي: بأنه إذا تم زيادة (اتخاذ قرار من طرف إدارة شركة SONERAS) ب زيادة قيمة المتغير المستقل (تطبيق الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج) بمقدار وحدة واحدة، فإن قيمة الاداء الوظيفي لدى عمال شركة SONERAS ستزيد بمقدار 0.606، وهي قيمة جيدة تعكس مدى أهمية اعتماد المؤسسات على الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج و دورها في رفع الاداء الوظيفي.

03.03. نموذج (معادلة) الانحدار الخطي البسيط والمطابق لبيانات العينة و المتعلق ب دراسة: العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل و المتغير التابع بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر افراد العينة هو:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \varepsilon_i$$

الاداء الوظيفي في المؤسسة = 1.648 + 0.606(الإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج)

ملاحظة : $B_0=1.648$ هي قيمة دالة احصائيا وبالتالي تُظم في معادلة الانحدار (لأن قيمة sig= 0.013 المصاحبة لقيمة T= 2.663 هي أقل من مستوى 0.05).

4. عرض و تحليل نتائج اختبار الفرضية الرابعة

- نص الفرضية: يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في المنتج على الاداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة.

بما أنه يتم اختبار فرضية البحث عند مستوى الدلالة 0.05 المختار من طرفنا فإنه من الضروري إعادة صياغتها إلى فرضيات إحصائية: فرضية صفرية (العدم) و فرضية بديلة كما يلي:

- نص الفرضيات الاحصائية:

- الفرضية الصفرية: لا توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الإبداع

التكنولوجي في المنتج و رفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة (SONERAS) حسب وجهة نظر عمال الشركة.

- الفرضية البديلة: توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الإبداع التكنولوجي في المنتج و رفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة (SONERAS) حسب وجهة نظر عمال الشركة.

- صياغة نموذج الانحدار الخطي البسيط للفرضية : من أجل دراسة العلاقة بين المتغير المستقل (المؤثر) والتابع (المؤثر) نعلم على المعادلة التالية:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \epsilon_i$$

الاداء الوظيفي في المؤسسة = $B_1 + B_0$ (الإبداع التكنولوجي في المنتج)

والجدول التالي هو ملخص لجدول مخرجات تحليل الانحدار المعد بالاستعانة ببرنامج SPSS و هي (ملخص نموذج الانحدار (r, R^2), تحليل التباين ANOVA، نتائج الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار (b).... انظر ملحق مخرجات برنامج spss.

جدول رقم (2-14): نتائج اختبار الفرضية الرابعة

معنوية التأثير لمعاملات الانحدار بين المتغيرين				معنوية العلاقة بين المتغيرين			
				معامل التفسير	معامل الارتباط	المعنوية الكلية لنموذج الانحدار ANOVA	
(SIG)	t	B	معاملات نموذج الانحدار	R ² R Square	r	(SIG)	قيمة F المحسوبة
0.594	0.538	0.255	B ₀ الثابت	0.703	0.838	0.000	68.49
0.000	8.276	0.970	B ₁ المتغير المستقل				

المصدر: من إعداد الطالبة بالاعتماد على بيانات الاستبيان ومخرجات برنامج SPSS . V 28

التعليق على الجدول: يتبين من جدول تحليل الانحدار البسيط ما يلي:

1. قوة واتجاه العلاقة الارتباطية بين المتغيرين: (الإبداع التكنولوجي في المنتج ← الاداء الوظيفي في المؤسسة) ومن خلال معامل الارتباط بيرسون المذكور في الجدول أعلاه: (r): بلغ قيمة $r = 0.838$ وهو موجب الاشارة يدل ذلك أن اتجاه العلاقة بين المتغيرين ايجابي أي بزيادة مستويات تطبيق الإبداع التكنولوجي في المنتج ب SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) يؤدي الى زيادة في رفع الاداء الوظيفي و هذه النتيجة منطقية بناءً على ما تطرقنا له في الجانب النظري أي مدعومة بالمبررات النظرية التي تشير إلى أن اعتماد الابداع التكنولوجي يعد عاملاً مهماً في رفع الاداء الوظيفي في المؤسسة.

كما يتضح أن شدة(قوة) العلاقة بين مستوى تطبيق الإبداع التكنولوجي في المنتج و رفع الاداء الوظيفي هي قوية إذ يعتبر معامل الارتباط بيرسون: ضعيف إذا كانت قيمته أقل من ± 0.3 و يكون معتدل إذا كانت قيمته بين $0.3 \pm$ و $0.7 \pm$ ، أما إذا كانت قيمته أعلى من ذلك ($0.7 \pm$) فإنه يعتبر قويًا.

2. معنوية العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (الإبداع التكنولوجي في المنتج ← الاداء الوظيفي في المؤسسة) إن دراسة قوة واتجاه العلاقة بين المتغيرات، لا يدل على معنوية العلاقة بينها، بل يجب الاعتماد على الدلالة المعنوية للعلاقة بين المتغيرين، و احصائيا فإننا ننظر في قيمة الاختبار F (F-test): حيث يتبين من الجدول أعلاه: أن قيمة F المحسوبة بلغت ($F_{cal} = 68.49$) وأن قيمة $SIG = 0.000$ المصاحبة لقيمة (F) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05) وهذا يشير إلى وجود علاقة تأثير دالة احصائيا بين (الإبداع التكنولوجي في المنتج ← الاداء الوظيفي في المؤسسة)

وعليه نستنتج قرار اختبار الفرضية: نرفض الفرضية الصفرية (H_0) ونقبل الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة تأثير ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة (0.05) بين الإبداع التكنولوجي في المنتج و رفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة (SONERAS) حسب وجهة نظر عمال الشركة.

3. معنوية العلاقة وقبول الفرضية يؤدي بنا إلى اكمال تفسير باقي المؤشرات الإحصائية لنموذج الانحدار الخطي (R^2 ، B ، T -test، sig) كما يلي:

01.03. تفسير قيمة معامل (R -squared) التحديد ($R^2 = 0.703$): تعني أن الإبداع التكنولوجي في المنتج يشرح بحوالي 70.30% من التباين في الاداء الوظيفي لدى شركة SONERAS أي أن نسبة المساهمة التي

يقدمها المتغير المستقل (الإبداع التكنولوجي في المنتج) في تفسير التغيرات في المتغير (رفع الاداء الوظيفي في SONERAS هي بنسبة 70.30% والنسبة المتبقية 29.70% ربما تشير إلى أن هناك عوامل أخرى تؤثر في رفع الاداء الوظيفي للمؤسسة ولم يتم تضمينها في الدراسة.

02.03. تفسير قيمة التأثير (معامل الانحدار B): يظهر من الجدول أعلاه أن معامل الانحدار للمتغير المستقل (الإبداع التكنولوجي في المنتج) بلغ قيمة $B=0.970$ و هي قيمة ذات تأثير ايجابي وهي قيمة ذات دلالة احصائية حيث بفحص قيمة (T-test): من الجدول أعلاه نجد قيمة T المحسوبة بلغت ($T=8.27$) وهي دالة احصائيا حيث أن قيمة $sig=0.000$ المصاحبة لقيمة (T) هي أقل من مستوى الدلالة (0.05). ويمكن تفسير هذه القيمة (0.970) والدلالة الإحصائية لها كما يلي: بأنه إذا تم زيادة (اتخاذ قرار من طرف إدارة شركة SONERAS) ب زيادة قيمة المتغير المستقل (تطبيق الإبداع التكنولوجي في المنتج) بمقدار وحدة واحدة، فإن قيمة الاداء الوظيفي لدى عمال شركة SONERAS ستزيد بمقدار 0.970، و هي قيمة جيدة تعكس مدى أهمية اعتماد المؤسسات على الإبداع التكنولوجي في المنتج ودورها في رفع الاداء الوظيفي.

03.03. نموذج (معادلة) الانحدار الخطي البسيط و المطابق لبيانات العينة و المتعلق ب دراسة: العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل و المتغير التابع بالمؤسسة محل الدراسة عند مستوى دلالة (0.05) من وجهة نظر افراد العينة هو:

$$y = B_0 + B_1(x_1) + \varepsilon_i$$

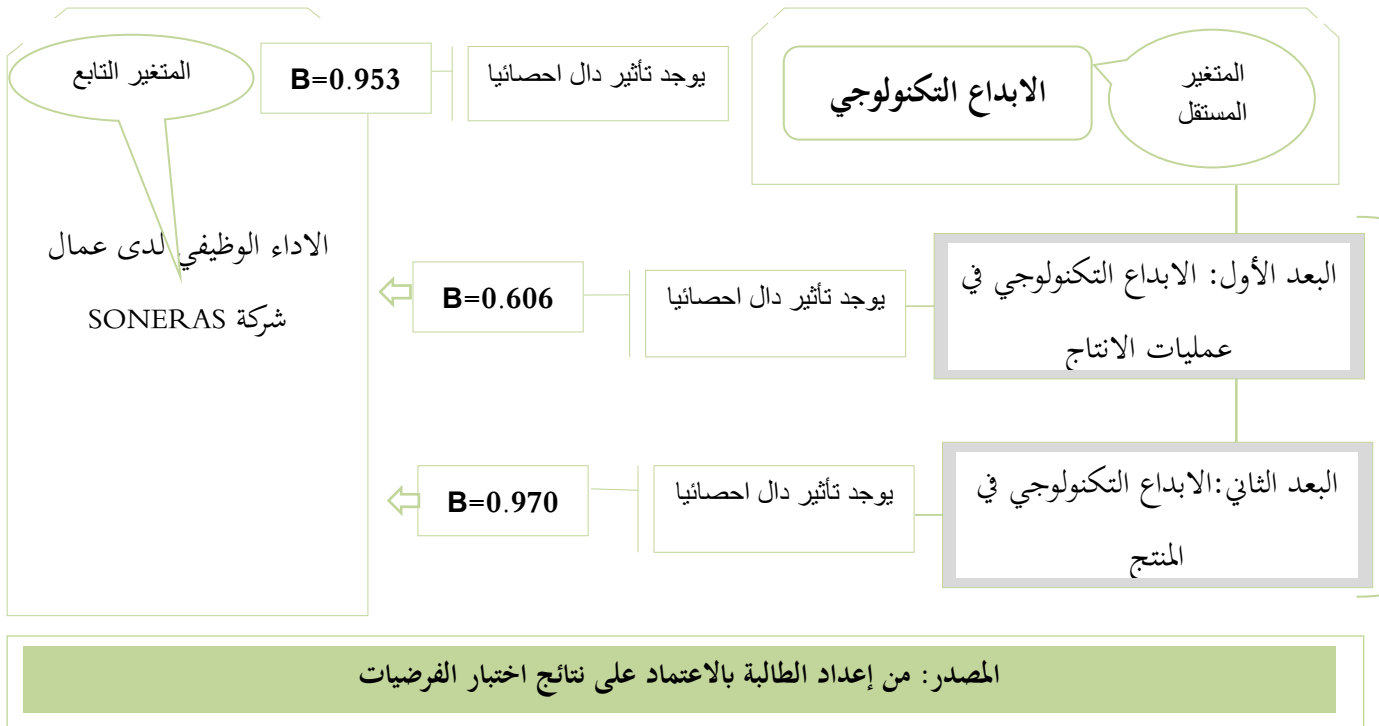
الاداء الوظيفي في المؤسسة = $0.255 + 0.970$ (الإبداع التكنولوجي في المنتج)

ملاحظة: $B_0=0.255$ هي قيمة غير دالة احصائيا و بالتالي تُظم في معادلة الانحدار (لأن قيمة 0.594 $sig=$ المصاحبة لقيمة $T = 0.538$ هي أكبر من مستوى (0.05).

رابعا: رسم النموذج الميداني للدراسة حسب بيانات المستجوبين

وفيما يلي النموذج الميداني لنتائج اختبار الفرضيات ودراسة العلاقات بين المتغيرات بالمؤسسة محل الدراسة و المطابق لبيانات العينة ووفق آرائهم كما يلي:

الشكل (2-5): النموذج الميداني للدراسة



التعليق على نموذج الدراسة: توصلنا اجمالاً أن أبعاد الابداع التكنولوجي لها تأثير معنوي إيجابي في رفع الاداء الوظيفي في مؤسسة SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) محل الدراسة بنسبة (95.30%) و على المستوى الجزئي فإننا وجدنا أن (البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج، البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج) كل على حدا لها تأثير معنوي إيجابي في الرفع من الاداء الوظيفي لعمال المؤسسة و بنسب مختلفة و أن من بين أبعاد الابداع التكنولوجي التي لها أكبر تأثير معنوي على رفع الاداء الوظيفي في المؤسسة هو البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج بنسبة تأثير بلغت 97.00 % يليه البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج بنسبة 60.60%.

خلاصة الفصل:

من خلال هذا الفصل قمنا بإجراء دراسة ميدانية في (مؤسسة SONERAS (الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي) و قد قمنا كخطوة أولية بالإشارة الى المنهج المتبع في الدراسة الميدانية و كذا مجتمع و عينة الدراسة و مراحل تصميم الاستبيان، و الذي قمنا بتوزيعه على 31 فرد من عمال الشركة كما قمنا بعرض مختلف الأساليب الإحصائية التي قمنا باعتمادها لغرض تحليل بيانات المستجوبين و اختبار الفرضيات و في هذا السياق قمنا بتحليل و تقييم العلاقات بين متغيرات الدراسة و توصلنا إلى جملة من النتائج حول مستويات المتغيرات بالمؤسسة و كذا نفي أو تأكيد صحة فرضيات الدراسة كما يلي:

- درجة تطبيق الابداع التكنولوجي في الشركة (SONERAS) جيدة و مرتفعة و في جميع الأبعاد التي تم تقييمها، تدل على أن الشركة تتبع ممارسات جيدة للحفاظ على التكنولوجيا الحديثة و تحسين الجودة؛
- الاداء الوظيفي في شركة (SONERAS) يتميز بمستوى عالي؛
- يوجد مستوى ابداع تكنولوجي عال بالمؤسسة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي على الاداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة؛
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج على الاداء الوظيفي؛
- يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في المنتج على الاداء الوظيفي.

الخاتمة

خاتمة

تناولت هذه المذكرة إشكالية مدى تأثير الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي، حيث تم معالجتها عبر فصلين باستخدام منهجية IMRAD، تناولنا في الفصل الأول الأدبيات النظرية للموضوع من خلال مراجعة ما جاء في الدراسات والأبحاث و المقالات حول الابداع التكنولوجي و الاداء الوظيفي، كما تناولنا بعض الدراسات السابقة باللغتين العربية و الأجنبية التي لها علاقة بالموضوع، و حاولنا التعرف على مفهومي الابداع التكنولوجي و الاداء الوظيفي، ثم انتقلنا لاستكشاف الآثار الايجابية المتعددة للإبداع التكنولوجي التي يمكن أن تؤثر في الاداء الوظيفي، و الآن، و بينما نتوجه نحو خاتمة الدراسة، ننوي استعراض أهم الاستنتاجات التي توصلنا إليها، هذا سيضمن فهماً أوضح للأثر العميق الإيجابي الذي يمكن للإبداع التكنولوجي أن يحدثه في رفع الاداء الوظيفي، و استناداً إلى هذه النتائج، سنقدم مجموعة من الاقتراحات و التوصيات الموجهة للقادة في الشركة (SONERAS) على وجه الخصوص، و إلى جميع المؤسسات الاقتصادية على وجه عام، و أخيراً، سنقدم نظرة مستقبلية على الأفق، تشمل توقعاتنا للتوجهات المستقبلية في هذا المجال الحافل بالفرص، و كيف يمكن لدراستنا أن تلعب دوراً هاماً في تحقيق هذه الفرص.

1. نتائج الدراسة الميدانية:

لقد أتاحت لنا الدراسة الميدانية الفرصة لاستكشاف وفهم أفضل للموضوع الذي ندرسه، بفضل البيانات التي جمعناها وتحليلنا لها، أصبح لدينا نتائج قيمة و معلومات مهمة تسلط الضوء على موضوع دراستنا، الآن نتطلع إلى مشاركة هذه النتائج التي انبثقت منها، و التي نأمل أن توفر فهماً أعمق وتوجهات جديدة لتطوير و تحسين متغيرات الدراسة، على وجه الخصوص حيث:

01.01- فيما يتعلق بتحليلنا لبيانات المستجوبين نحو مستويات توفر المتغيرات ب الموقع العملي للدراسة (الشركة (SONERAS)) فإنه:

- قد أظهرت النتائج أن درجة تطبيق الابداع التكنولوجي في الشركة (SONERAS) هي جيدة ومرتفعة و في جميع الأبعاد التي تم تقييمها وهما (الإبداع التكنولوجي في عمليات الإنتاج، الإبداع التكنولوجي في المنتج)
- كما أظهرت النتائج أن الأداء الوظيفي في شركة SONERAS يتميز بمستوى عالي، مما يشير إلى أن الموظفين ملتزمون ومنتجون في أدوارهم، هذا يمكن أن يرجع إلى عدة عوامل، بما في ذلك الإبداع التكنولوجي الذي تم تقييمه في الدراسة.

01.02- فيما يتعلق بنتائج اختبار فرضيات الدراسة فانه توصلنا الى :

- تأكيد صحة فرضية البحث الأولى و التي تنص على أنه يوجد مستوى ابداع تكنولوجي عال بالمؤسسة؛
- تأكيد صحة فرضية البحث الثانية و التي تنص على أنه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي على الاداء الوظيفي للعمال بالمؤسسة؛
- تأكيد صحة فرضية البحث الثالثة و التي تنص على أنه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في عمليات الانتاج على الاداء الوظيفي؛
- تأكيد صحة فرضية البحث الرابعة و التي تنص على أنه يوجد تأثير ذو دلالة احصائية للإبداع التكنولوجي في المنتج على الاداء الوظيفي.

2. اقتراحات و توصيات الدراسة:

تتمثل الخطوة التالية في خاتمة بحثنا في تقديم مجموعة من الاقتراحات والتوصيات بناءً على النتائج التي خرجنا بها من دراستنا الميدانية و التحليل الذي أجريناه، نأمل أن تكون هذه التوصيات ذات قيمة عملية، و أن تشكل إسهامًا فعالاً في تحسين أو زيادة مستويات تطبيق الابداع التكنولوجي ب الشركة (SONERAS) و منه رفع الاداء الوظيفي لعمال الشركة ونوجه هذه التوصيات بشكل خاص إلى المسؤولين في الشركة (SONERAS)، حيث نوصي بالآتي :

- الاستمرار في الاستثمار في الابداع التكنولوجي: على ضوء العلاقة القوية بين الابداع التكنولوجي والأداء الوظيفي التي تم الكشف عنها في هذه الدراسة يجب على الشركة الاستمرار في الاستثمار في التكنولوجيا الجديدة و الابتكارات؛
- تطوير البرامج التدريبية: يجب على الشركة توفير التدريب المناسب للموظفين لاستخدام التكنولوجيا الجديدة بفعالية وتحقيق أقصى استفادة منها؛
- دعم ثقافة الابتكار: يجب على الشركة أن تبذل جهداً لتشجيع و دعم ثقافة الابتكار بين الموظفين، يمكن أن يشمل ذلك الاعتراف بالأفكار الجديدة و تشجيع الرغبة في تحسين العمليات و الأنظمة الحالية؛
- الانفتاح على التغيير: يجب أن تكون الشركة مرنة ومستعدة للتغيير، و ذلك لتتمكن من استيعاب التكنولوجيا الجديدة بسلاسة و الاستفادة منها بشكل فعال؛

- ربط الأداء الوظيفي بالابتكار التكنولوجي: قد يكون من المفيد للشركة أن تربط الأداء الوظيفي أو الحوافز بالابتكار التكنولوجي، و ذلك لتشجيع الموظفين على التفكير بطرق جديدة لاستخدام التكنولوجيا لتحسين الأداء؛
- تعزيز التعاون مع الجامعات والمعاهد البحثية: هذا يمكن أن يساعد الشركة في البقاء على اطلاع على الأفكار الجديدة والتكنولوجيا المتقدمة في المجال.
- يجب على الشركة أن تأخذ في الاعتبار أن هذه التوصيات هي اقتراحات و يمكن تكيفها لتلبية احتياجات وظروف الشركة، النهج المثالي يتضمن الجمع بين هذه التوصيات مع الخبرة والمعرفة المحلية، الهدف هو تعزيز ثقافة الابتكار و الابداع التكنولوجي داخل الشركة وتحسين الأداء الوظيفي، تذكر التغيير لا يحدث بين ليلة و ضحاها، و التحسين المستمر يتطلب التزامًا طويل الأمد من جميع أعضاء الشركة.

3. آفاق الدراسة:

وأخيراً، بعد تقديم النتائج و الاقتراحات و التوصيات، نرغب في تقديم نظرة على آفاق الدراسة في المستقبل، هذا الجزء من الدراسة يركز على التوجهات المحتملة للبحوث المستقبلية في هذا المجال، و الفرص التي يمكن أن تقدمها هذه البحوث، هدفنا من هذا الجزء هو تحديد الاتجاهات المستقبلية لدور الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية، بينما نرسم هذه الآفاق، نأمل أن تكون مفيدة للباحثين والمهتمين بهذا الموضوع، وأن تساهم في تشكيل البحوث المستقبلية و تطوير هذا المجال الهام و هذه بعض الافاق الممكنة للدراسات المستقبلية:

- استكشاف العوامل التي تعزز أو تعيق تطبيق الابتكار التكنولوجي في البيئة الوظيفية؛
- تقييم دور التعليم و التدريب في تعزيز الابتكار التكنولوجي وتأثيره على الأداء الوظيفي؛
- تحليل العلاقة بين الابتكار التكنولوجي و الأداء الوظيفي للمؤسسات الاقتصادية؛
- دراسة تأثير العامل البشري و الابتكار التكنولوجي على الأداء المالي للشركات؛
- تقييم الأثر الاقتصادي لتحسين جودة المنتجات باستخدام التكنولوجيا الابتكارية؛
- دراسة العلاقة بين الابتكار التكنولوجي والاستدامة البيئية للمؤسسات الاقتصادية؛
- تحليل أثر الذكاء الاصطناعي و التعلم الآلي على الأداء الوظيفي للمؤسسات الاقتصادية.

في ختام هذه الخاتمة، نأمل بأننا قد أسهمنا في تسليط الضوء على الدور الرئيسي للإبداع التكنولوجي في رفع الأداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية، عبر تقديم النتائج، الاقتراحات و التوصيات، و من خلال رسم صورة للأفاق المستقبلية، نتطلع إلى تقديم مساهمة قيمة في هذا المجال المهم من البحث الأكاديمي، أخيراً، نأمل أن تكون هذه دراسة ثرية بالمعرفة و المعلومات و النتائج و التوصيات، و أن تكون قد ساهمت بفعالية في تعزيز الفهم والنمو في هذا المجال الرائع و المتطور باستمرار.

المصادر و المراجع

أولاً: المراجع باللغة العربية

- الكتب

1. أسامة ربيع أمين، التحليل الإحصائي باستخدام برنامج الاحصائي (SPSS) مهارات أساسية اختبارات الفروض الاحصائية (البارامترية- اللابارامترية)، الجزء الأول، الدار العالمية، القاهرة، مصر، 2008.
 2. أسماء عبد المطلب بني يونس، دليل المبتدئ إلى المناهج العامة في البحث، دار النفائس للنشر و التوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2017.
 3. درويش، محمود أحمد، مناهج البحث في العلوم الإنسانية، الطبعة الأولى، 2018، مؤسسة الامة العربية للنشر و التوزيع، مصر.
 4. عايدة نخلة رزق الله، دليل الباحثين في التحليل الاحصائي الاختبار والتفسير، الطبعة الأولى، 2002.
 5. عبد المحسن نعساني، ادارة الاداء الوظيفي مدخل لتحسين الفاعلية التنظيمية، دار جامعة الملك سعود للنشر، السعودية 2020.
 6. عمار بوحوش، واخرون، مناهج البحث العلمي و طرق اعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2000.
 7. محمد خير سليم أبو زيد، أساليب التحليل الإحصائي باستخدام برنامج SPSS، دار جرير للنشر و التوزيع، الرياض، السعودية، 2005.
 8. مصطفى طويطي، التحليل الإحصائي لبيانات الاستبيان - تطبيقات عملية على برنامج excel- الجزء الأول، النشر الجامعي الجديد، تلمسان، الجزائر 2018.
 9. مصطفى نمر دعمس، منهجية البحث العلمي في التربية و العلوم الاجتماعية، دار غيداء للنشر، عمان، 2008.
- الرسائل الجامعية

1. أسماء الحاطم، خديجة بوقرص، دور التكوين في تحسين الأداء الوظيفي للعمال في المؤسسة، مذكرة ماستر، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية جامعة محمد الصديق بن يحيى-جيجل-الجزائر 2019

2. إسمهان مقي، رزيقة فوحه وسيلة عبيدي، أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المورد البشري بالمؤسسة الاقتصادية، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، الجزائر 2020
3. اوراس عباس محمد، تأثير الابداع التكنولوجي في تصميم الخدمة، رسالة مقدمة لنيل شهادة ماجستير، جامعة كربلاء، كلية الادارة و الاقتصاد، العراق، 2021
4. براهمي سعيدة، إدارة الاللكترونية وأثرها على أداء العاملين، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة العربي بن مهيدي أم البواقي، الجزائر 2019
5. بغالية مليكة، خيرات عائشة، تخطيط المسار الوظيفي والأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية، جامعة عبد الرحمن ابن خلدون - تيارت- الجزائر 2019
6. بوزناق عبد الغني، مساهمة الابداع التكنولوجي في تعزيز تنافسية المؤسسة الصناعية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، 2013
7. خراز الأخضر، دور الإبداع في اكتساب المؤسسة ميزة تنافسية، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير، جامعة ابي بكر بلقايد، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، الجزائر، 2011
8. خواص عبد اللطيف، دور إدارة المعرفة في تحسين الاداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، جامعة بومرداس، الجزائر، 2022
9. ريم بنت عمر بن منصور الشريف، دور إدارة التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، كلية الاقتصاد و الادارة، جامعة الملك عبد العزيز بجدة، السعودية، 2013
10. زاوي حميدة، الإبداع التكنولوجي كمدخل لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة مقدمة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، 2018
11. شبوكي عبد السلام، العدالة التنظيمية والأداء الوظيفي، أطروحة دكتوراه، 2022، قسنطينة

12. صيد عبد الرحمان، أثر الإبداع التكنولوجي على أداء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة أريس الأمريكية، معهد الباحث للتكوين والدراسات العليا بالجزائر، 2016
13. عبد الرحمن محمد جبر، الإبداع الإداري وأثره على الاداء الوظيفي، مذكرة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الاسلامية-غزة، فلسطين، 2010
14. عذاري سعود الهاجري، اثر التمكين و الابداع في تحين اداء العاملين، مذكرة ماجستير، كلية الاعمال، جامعة الشرق الاوسط، الكويت 2011
15. عمر عطية الزهراني، العوامل المؤثرة في الاداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة و المحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا، الجامعة الاردنية، 2009
16. عميمر فضيلة، أثر الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة أبي بكر بلقايد- تلمسان- كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر، 2018
17. قريشي محمد، الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات الصناعية الوطنية، مذكرة ماجستير، جامعة محمد خيضر- بسكرة- كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية، الجزائر، 2005
18. كوثر فضل يوسف موسى، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية- دراسة تطبيقية على شركة الاتصالات الفلسطينية، مذكرة ماجستير ادارة اعمال، الجامعة الاسلامية غزة، كلية التجارة، فلسطين، 2016
19. يوسف مدوكي، أثر قدرات البحث والتطوير، وقدرات الابداع التكنولوجي، على الاداء الإبداعي للمؤسسات الصناعية، اطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة -الجزائر، 2019

- المجالات

1. ايت طالب نورة، عطائلية لامية، الابداع التكنولوجي و اثر التقنية في التنمية المستدامة، مجلة بحوث و دراسات في الميديا الجديدة، المجلد 01، العدد 01

2. بشتة حنان، بوعموشة نعيم، الصدق و الثبات في البحوث الاجتماعية، مجلة دراسات في علوم الانسان و المجتمع، جامعة جيجل، المجلد 03، العدد 02 (جوان 2020).
3. بو بكر عبد القادر، قديد فوزية، أثر الإدارة الالكترونية في تحسين الاداء الوظيفي للعاملين، مجلة البشائر الاقتصادية، المجلد السابع، العدد 01، الجزائر 2021
4. حميد قارة عشيرة، أحمد مصنوعة، دور الإبداع التكنولوجي في تطوير الاداء التسويقي للوكالات المصرفية- دراسة عينة من الوكالات البنكية الأجنبية النشطة بولاية الشلف، مجلة الاقتصاد والمالية (JEF) المجلد 70 العدد 02، سنة 2021
5. خالد سيف الاسلام بوخلخال، علال بن ثابت، قياس وتقييم الأداء المالي باستخدام المؤشرات الحديثة والتقليدية ودراسة فعاليتها في خلق القيمة: دراسة حالة مجمع صيدال خلال الفترة 2009-2019، مجلة دراسات العدد الاقتصادي، المجلد 12، العدد 01، جامعة الاغواط، الجزائر 2021
6. خليف عيسى، فرحات سميرة، الإبداع التكنولوجي كأداة للمساهمة في تحقيق القوة التنافسية للمؤسسة الصناعية، دراسة حالة: مجمع صيدال لصناعة الأدوية- الجزائر-، المجلة الجزائرية للعلوم والسياسات الاقتصادية، العدد 02، 2011
7. زرنوح احمد، الاداء في المنظمة، مجلة سوسولوجيا للدراسات و البحوث الاجتماعية، المجلد 01، العدد 03، جامعة زيان عاشور-الجلفة-الجزائر 2017
8. سمغوني توفيق فيصل، كريم فيصل، نظام الحوافز و دوره في تحسين مستوى أداء العاملين، مجلة الحقيقة للعلوم الاجتماعية والإنسانية، المجلد 18، العدد 03، الجزائر 2019
9. سهيلة بن جبار، بياض مصطفى، طيب سعيدة، الابداع الوظيفي كمدخل لتحسين أداء الموارد البشرية في ظل التغيرات البيئية لمنظمات الأعمال، مجلة آفاق علوم إدارة و الاقتصاد، المجلد 03، العدد 02، الجزائر، 2019
20. عبد المليك مزهود، الاداء بين الكفاءة و الفعالية، مجلة العلوم الانسانية - جامعة محمد خيضر بسكرة، العدد الاول، الجزائر 2001

21. عمير حياة، دور الإبداع التكنولوجي في تحسين القدرة التنافسية للدولة وتحقيق التنمية المستدامة، مجلة إضافات اقتصادية، المجلد 05، العدد 02، 2021.

22. عياش صياح، الخطوات المنهجية لتصميم الاستبيان، مجلة نقد وتنوير، العدد

الثالث، 2015. <https://www.researchgate.net/publication/315552703>

23. فراحتية العيد، زاوي حميدة، أثر نظام المعلومات التسويقية على الإبداع التكنولوجي دراسة حالة مؤسسة (كوندور) - برج بوعرييج - الجزائر، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، المجلد 06، العدد 01، 2021.

24. مديحة بخوش، دور الإبداع التكنولوجي في استدامة الميزة التنافسية تجربة شركة علي بابا الصينية في ظل جائحة كورونا، مجلة دراسات في الاقتصاد وإدارة الأعمال، المجلد 03 العدد 05، جوان 2020.

25. مراد مهدي، نصيرة بجاوي، الإبداع التكنولوجي الية لتعزيز، دعائم الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية، مجلة ابعاد اقتصادية، المجلد 10، العدد 02، 2020.

26. مؤيد الساعدي، علي محمود علي، سعد مجيد عبد علي، دور استراتيجيات الإبداع الإداري في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية في معمل سممت الكوفة، 2013.

27. ناصر طهار، مساهمة الإبداع التكنولوجي في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة لمنظمات الأعمال - دراسة حالة المؤسسة الوطنية للصناعة الكهرومنزلية ENIE، مجلة الاقتصاد و التنمية البشرية، المجلد 9 العدد 3، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علم التسيير جامعة الشلف، الجزائر، 2018.

28. الياس غقال، يوسف مدوكي، عادل زقير، أهمية الإبداع التكنولوجي كمصدر للميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية، مجلة العلوم الادارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي. الجزائر، المجلد 01، العدد 01، ديسمبر 2017.

ثانيا :المراجع باللغة الأجنبية :

1. ALLISON LAURA COOK, JOB SATISFACTION AND JOB PERFORMANCE, MASTER OF SCIENCE, Submitted to the Office of Graduate Studies of Texas A&M University, August 2008
2. Angelo Bonomi, Georges Haour, l'innovation Technologique et sa Promotion dans la petiteet moyenne entreprise, Edition Daloz, Paris, 1999
3. Bernard Mr tory ,contrôle de gestion sociale, 2eme édition , paris Librairie1999,
4. César camison , Ana villar Lopez, Organizational innovation as an enabler of technological innovation capabilities and firm performance, journal of business research, vol67, issue01, 2014.
5. Fanny Poujol et Mana carricano ,Analyse de données avec spss ,Edition PERSON ,2009, p53
6. Khaled Al-Omari, Haneen Okasheh, The Influence of Work Environment on Job Performance, article in International Journal of Applied Engineering Research, vol.12, n.24, Jordan 2017.
7. OCDE ,Manuel d'Oslo, La Mesure Des Activités Scientifiques Et Technologiques Principes Directeurs Proposés Pour Le Recueil Et L'interprétation Des Données Sur L'innovation Technologique, 1 édition, paris ,France ,1994
8. Revenio Jalagat, Determinants of Job Stress and Its Relationship on Employee Job Performance, article in American Journal of Management Science and Engineering, Vol.2, No. 1, 2017.
9. Sabine sonnentag ,Judith volmer, Anne spychala, Job performance, micro approaches (sage handbook of organizational behavior, vol.1) Los angeles, californi, January 2008
10. Takawira M. Ndofirepi, Patient Rambel Dennis Y. Dzans, The relationship among technological creativity, self-efficacy and entrepreneurial intentions of selected South African university of technology students, article in Acta Commerci-independent research journal in the management sciences, vol.18, n1, 2018.

- المواقع الإلكترونية:

1. <https://www.heflo.com/blog/technology/technological-innovation-process/1e02/04/2023.09:04>
2. <https://businessstudiesnotes.com/determinants-of-job-performance/1e20/03/2023 11:55>

الملاحق

الملحق رقم (01) : يبين أداة الدراسة (استمارة الإستبيان)



كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير
سنة ثانية ماستر ادارة اعمال

استبيان

السادة والسيدات إيطارات، موظفو المؤسسة: في إطار تحضير مذكرة تخرج تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي تخصص إدارة أعمال بجامعة غرداية تحت عنوان "دور الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي بالمؤسسات الاقتصادية" أمل من سيادتكم الاجابة على العبارات الموجودة في الاستمارة لمساعدة الطالبة في التوصل الى النتائج العلمية المرجوة، لافتين انتباهكم الى ان المعلومات التي ستدلون بها ستستعمل لأغراض البحث العلمي فقط لذا نرجو منكم الاجابة بدقة و حياد. و في الاخير تقبلوا منا فائق التقدير و الاحترام و شكرا على حسن تعاونكم معنا.

الطالبة: قربي حنان رانيا تحت اشراف الاستاذ: برهان نور الدين

البريد الالكتروني: hananeamira2000@gmail.com

ملاحظة : الإجابة تكون بوضع علامة (X) في خانة واحدة مناسبة.

القسم الاول : المعلومات الشخصية و الوظيفية

الجنس : ذكر انثى

الاقدمية في الوظيفة: اقل من 5 سنوات من 5-10 سنوات من 11-15 سنة 16 سنة فما فوق

الفئة العمرية: من 30 سنة فاقل من 31 الى 40 سنة من 41 الى 50 سنة اكثر من 50 سنة

المستوى التعليمي: ثانوي شهادة مهنية تقني سامي ليسانس مهندس أو ماستر دكتوراه

المستوى الوظيفي: اطار مسؤول اطار عون تحكم عون تنفي

طبيعة العمل : ادارية تقنية تجارية مالية

القسم الثاني : الابداع التكنولوجي

العنوان	#	العبارة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج	1	تستخدم مؤسستنا تكنولوجيا متطورة في عمليات الانتاج					
	2	تساعد التكنولوجيا في تحسين جودة المنتجات					
	3	تساعد التكنولوجيا في زيادة الانتاجية					
	4	منتجات الشركة لها قدرة عالية على تحمل المؤثرات الخارجية					
	5	تلتزم ادارة الشركة بإعداد وتنفيذ جداول تسليم دقيقة					
	6	تحديد مستوى الحرارة والضوء وتقليل درجة الضوضاء يساعد على تحسين الجودة.					
الابداع التكنولوجي في المنتج	7	يمكن الاعتماد على منتجات الشركة كونها تؤدي الوظائف المطلوبة منها.					
	8	تعتمد ادارة الشركة سياسات واضحة لجعل المنتج مطابق للمواصفات					
	9	منتجات شركتنا على درجة عالية من الثقة عند الاستخدام					

					تخصص مؤسستنا مبالغ معتبرة لتطوير منتجاتها	10	
					تتعاون مؤسستنا مع خبرات خارجية من اجل تقديم منتجات جديدة	11	

القسم الثالث : الاداء الوظيفي

					لدي المهارات اللازمة لأداء عملي بكفاءة	12	الاداء الوظيفي
					توفر مؤسستنا الادوات و المعدات اللازمة لأداء العمل بكفاءة	13	
					امتلك روح الفريق و العمل الجماعي	14	
					اقدم افكار ابداعية لتحسين العمل و زيادة الانتاجية	15	
					تهتم مؤسستنا بتقديم وسائل تكنولوجية حديثة و تكوين مناسب لعمالها قصد تحسين أدائهم	16	
					يتم تقييم الاداء الوظيفي بمؤسستنا بشكل عادل و شفاف	17	

يمكن تسجيل أي ملاحظات أو آراء حول الموضوع:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

شكرا جزيلاً لكم على حسن تعاونكم.

الملحق (02): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الجامعة	الرتبة	الأستاذ	الرقم
جامعة غرداية	أستاذ	لعمور رميلة	01
جامعة غرداية	أستاذ محاضر أ	بوقرة إيمان	02
جامعة غرداية	استاذ محاضر أ	بوقليمينة عائشة	03
جامعة غرداية	أستاذ مساعد ب	بن اوزينة بوحفص	04
جامعة غرداية	أستاذ	شرقي مهدي	05

الملحق رقم (03): مخرجات برنامج الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) اصدار رقم: 28
SPSS: Statistical Package for the Social Sciences: V28

-مخرجات برنامج SPSS تتعلق بكشف: نوع توزيع البيانات المستجوبين نحو محاور الاستبيان:

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي	.144	31	.099	.968	31	.465
المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة	.161	31	.039	.937	31	.067

a. Lilliefors Significance Correction

- مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: صدق الاستبيان

Correlations

		البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج	البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج	المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي
البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج	Pearson Correlation	1	.609**	.886**
	Sig. (2-tailed)		<.001	<.001
	N	31	31	31
البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج	Pearson Correlation	.609**	1	.907**
	Sig. (2-tailed)	<.001		<.001
	N	31	31	31
المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي	Pearson Correlation	.886**	.907**	1
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001	
	N	31	31	31

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

Correlations

		المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة	TOTAL
المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي	Pearson Correlation	1	.967**

التكنولوجي	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	31	31
المحور الثاني المتغير التابع: الاداء	Pearson Correlation	.792**	.921**
الوظيفي في المؤسسة	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	31	31
TOTAL	Pearson Correlation	.967**	.921**
	Sig. (2-tailed)	<.001	<.001
	N	31	31

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

- مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: ثبات الاستبيان

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	31	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	31	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.717	11

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	6

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	17

- مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين نحو البيانات الشخصية

Frequency Table

		الجنس			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ذكر	30	96.8	96.8	96.8
	انثى	1	3.2	3.2	100.0
Total		31	100.0	100.0	

		الاقدمية في الوظيفة			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	اقل من 5 سنوات	7	22.6	22.6	22.6
	من 5-10 سنوات	11	35.5	35.5	58.1
	من 11-15 سنة	5	16.1	16.1	74.2
	سنة فما فوق 16	8	25.8	25.8	100.0
Total		31	100.0	100.0	

		الفئة العمرية			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	من 30 سنة فاقل	9	29.0	29.0	29.0
	من 31 الى 40 سنة	8	25.8	25.8	54.8
	من 41 الى 50 سنة	8	25.8	25.8	80.6
	اكثر من 50 سنة	6	19.4	19.4	100.0
Total		31	100.0	100.0	

المستوى التعليمي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ثانوي	9	29.0	29.0	29.0
شهادة مهنية	9	29.0	29.0	58.1
تقني سامي	5	16.1	16.1	74.2
ليسانس	3	9.7	9.7	83.9
مهندس أو ماستر	4	12.9	12.9	96.8
دكتوراه	1	3.2	3.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

المستوى الوظيفي

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid اطار مسؤول	3	9.7	9.7	9.7
اطر	7	22.6	22.6	32.3
عون تحكم	7	22.6	22.6	54.8
عون تنفيذ	14	45.2	45.2	100.0
Total	31	100.0	100.0	

طبيعة العمل

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ادارية	4	12.9	12.9	12.9
تجارية	25	80.6	80.6	93.5
مالية	2	6.5	6.5	100.0
Total	31	100.0	100.0	

- مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين نحو عبارات المحور 01:

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
xa1	31	3	5	4.03	.547
xa2	31	3	5	4.35	.661
xa3	31	3	5	4.23	.717
xa4	31	2	5	4.13	.885

xa5	31	2	5	3.90	.746
xA6	31	2	5	4.23	.845
البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج	31	3.33	5.00	4.1452	.44875
xb7	31	2	5	4.10	.651
xb8	31	2	5	3.84	.860
xb9	31	3	5	4.13	.619
xb10	31	3	5	4.13	.619
xb11	31	2	5	3.94	.814
البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج	31	3.20	5.00	4.0258	.38899
المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي	31	3.45	5.00	4.0909	.37409
Valid N (listwise)	31				

-مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: التحليل الوصفي لبيانات المستجوبين نحو عبارات المحور 02:

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
y12	31	3	5	4.39	.558
y13	31	3	5	4.10	.746
y14	31	3	5	4.52	.769
y15	31	3	5	4.26	.631
y16	31	1	5	3.87	.806
y17	31	2	5	3.84	.638
المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة	31	2.83	5.00	4.1613	.45028
Valid N (listwise)	31				

- مخرجات برنامج SPSS تتعلق بحساب: نتائج اختبار الفرضيات

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج	31	4.1452	.44875	.08060
البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج	31	4.0258	.38899	.06986
المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي	31	4.0909	.37409	.06719

One-Sample Test

	Test Value = 3				95% Confidence Interval of the Difference	
	t	df	One-Sided p	Two-Sided p	Mean Difference	Lower
البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج	14.208	30	<.001	<.001	1.14516	.9806
البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج	14.683	30	<.001	<.001	1.02581	.8831
المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي	16.236	30	<.001	<.001	1.09091	.9537

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
	1	المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي ^b	

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.627	.614	.27987

a. Predictors: (Constant), المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.811	1	3.811	48.657	<.001 ^b
	Residual	2.271	29	.078		
	Total	6.082	30			

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة

b. Predictors: (Constant), المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.264	.561			.470	.642
	المحور الأول: المستقل: الابداع التكنولوجي	.953	.137	.792		6.975	<.001

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.365	.343	.36490

a. Predictors: (Constant), البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2.221	1	2.221	16.681	<.001 ^b
Residual	3.861	29	.133		
Total	6.082	30			

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة

b. Predictors: (Constant), البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.648	.619		2.663	.013
	البعد الأول: الابداع التكنولوجي في عمليات الانتاج	.606	.148	.604	4.084	<.001

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
-------	---	----------	-------------------	----------------------------

1	.838 ^a	.703	.692	.24977
---	-------------------	------	------	--------

a. Predictors: (Constant), البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.273	1	4.273	68.498	<.001 ^b
Residual	1.809	29	.062		
Total	6.082	30			

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة

b. Predictors: (Constant), البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	.255	.474		.538	.594
	البعد الثاني: الابداع التكنولوجي في المنتج	.970	.117	.838	8.276	<.001

a. Dependent Variable: المحور الثاني المتغير التابع: الاداء الوظيفي في المؤسسة

الفهرس

الصفحة	الموضوع
I	إهداء
II	شكر
III	الملخص
V	قائمة المحتويات
VIII	قائمة الجداول
XI	قائمة الأشكال
XI	قائمة الملاحق
أ-و	المقدمة
الفصل الأول الإطار النظري والدراسات السابقة	
02	تمهيد
03	المبحث الأول: الإطار المفاهيمي للإبداع التكنولوجي و الأداء الوظيفي
03	المطلب الأول: مفاهيم أساسية حول الابداع التكنولوجي
03	● الفرع الأول: مفهوم الابداع التكنولوجي، اهميته و خصائصه
08	● الفرع الثاني: انواع الابداع التكنولوجي، مراحل و معايير قياسه
17	● الفرع الثالث: معوقات تطبيق الابداع التكنولوجي
19	المطلب الثاني: مفاهيم أساسية حول الاداء الوظيفي
19	● الفرع الأول: مفهوم الاداء و تقسيماته
20	● الفرع الثاني: مفهوم الاداء الوظيفي، عناصره و انواعه
26	● الفرع الثالث: محددات الاداء الوظيفي، مظاهره، و العوامل المؤثرة فيه
32	● الفرع الرابع: تقييم الاداء الوظيفي و اسباب انخفاضه
37	المطلب الثالث: مساهمة الابداع التكنولوجي في رفع الاداء الوظيفي
39	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
39	المطلب الأول: الدراسات السابقة
42	المطلب الثاني: الفرق بين الدراسات السابقة و الدراسة الحالية
47	خلاصة الفصل
الفصل الثاني دراسة حالة بمؤسسة الشركة الجديدة للمبرد الصحراوي soneras	
49	تمهيد
50	المبحث الأول: تقديم المؤسسة المستقبلة
50	المطلب الأول: تأسيس مؤسسة

50	المطلب الثاني: خطط التوسع و الاستثمار في مؤسسة
51	المبحث الثاني: الطريقة و الادوات
51	المطلب الاول: المنهج المستخدم و ادوات جمع البيانات و مجتمع الدراسة و عينتها
58	المطلب الثاني: حساب صدق و ثبات الاستبيان
61	المطلب الثالث: تحديد الاساليب الاحصائية المناسبة لتحليل البيانات
66	المبحث الثالث: عرض و مناقشة نتائج الدراسة
66	المطلب الاول: عرض و تحليل بيانات المستجوبين نحو المتغيرات الشخصية للعينة
70	المطلب الثاني: عرض و تحليل بيانات المستجوبين نحو متغيرات الدراسة
77	المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة
92	خلاصة الفصل
93	خاتمة
98	المصادر و المراجع
105	الملاحق
119	الفهرس