

Research Article

Digital Entrepreneurship and High Performance in Jordanian Financial Services: Evidence from PLS-SEM and Implications for Organizational Learning

أثر الريادة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية

Basima "Omar Ali" Ja'ara¹*

¹The World Islamic Sciences and Education University, Amman, Jordan.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 18 Aug 2023

Accepted 01 Oct 2023

Published 01 Oct 2026

*Corresponding author:

The World Islamic Sciences and Education University, Amman, Jordan.

Email: basima.o.j@gmail.com.

Abstract

This study investigates how digital entrepreneurship drives high performance in Jordanian financial services companies and clarifies the human and organizational learning mechanisms behind this link. Survey data from 221 managers across 27 firms (proportional stratified sampling) measured five dimensions of digital entrepreneurship (digital leadership, knowledge, finance, culture, innovation) and four dimensions of high performance (continuous improvement, workforce quality, teamwork, flexible work systems). Descriptive statistics (SPSS) and PLS-SEM revealed a significant positive effect of digital entrepreneurship on high performance, with digital leadership, digital culture, and digital innovation emerging as the strongest predictors. Findings position digital transformation as a capability-building process: firms that institutionalize continuous digital upskilling, codify knowledge-sharing routines, align leadership and culture with innovation governance, and invest in FinTech-enabled processes and data capabilities achieve more robust high-performance work systems. The study contributes applied insights for educational studies and the applied humanities by framing digital entrepreneurship as a learning organization endeavor—where human-centered change, workforce development, and collaborative practices translate technology adoption into sustained performance. Practically, managers should embed structured learning pathways, cross-functional teamwork, and flexible work design to accelerate improvement. Sector-specific evidence from an emerging economy extends the literature and offers actionable guidance for policy and practice in digitally evolving financial services.

Keywords: Digital Entrepreneurship, High Performance, Financial Services, Workforce Development.

المخلص

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الريادة الرقمية في الأداء العالي لشركات الخدمات المالية الأردنية، اعتمدت الدراسة خمسة أبعاد للريادة الرقمية هي: القيادة الرقمية، والمعرفة الرقمية، والتمويل الرقمي، والثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية، وأربعة أبعاد للأداء العالي هي: التحسين المستمر، وجودة قوى العمل، والعمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة،

وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتماد الاستبانة كأداة لجمع البيانات ودراسة المجتمع وتحليله، تألف مجتمع الدراسة من (٤٥١) مديراً في كافة المستويات العليا والوسطى والدنيا وعددها (٢٧) شركة، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية الطبقية المناسبة، حيث تم توزيع (٢٥٠) استبانة واسترجاع (٢٢١) استبانة صالحة للتحليل الإحصائي. تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل بيانات الدراسة والمتمثلة بالتكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري باستخدام برنامج (SPSS)، وتحليل الانحدار الخطي المتعدد باستخدام برنامج نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (PLS- SEM) لتحليل واختبار الفرضيات. توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها: وجود مستويات مرتفعة نسبياً لأبعاد الريادة الرقمية، وأبعاد الأداء العالي، وكذلك وجود أثر ذو دلالة إحصائية للريادة الرقمية في الأداء العالي، وبناءً على النتائج أوصت الدراسة بما يلي: مواكبة كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، ومتابعة أحدث التقنيات الرقمية لتحويل نماذج الأعمال من الصورة التقليدية إلى النموذج الرقمي، وتشجيع العاملين على تقديم الأفكار والمقترحات الجديدة لتطوير الخدمات المقدمة بما يتناسب مع التغيرات والتطورات الحديثة.

الكلمات المفتاحية: الريادة الرقمية، الأداء العالي، الخدمات المالية، تنمية القوى العاملة.

١. المقدمة

١,١ الإطار النظري والدراسات السابقة

في ضوء التحديات والتطورات التي تمر بها المنظمات اليوم في عصر العولمة، بفعل التطور المتلاحق والمنافسة والتغير البيئي والتكنولوجي، وتزايد اهتمام المنظمات بالنمو وكسب العملاء والحفاظ عليهم لتحقيق التفوق التنافسي، فرضت هذه العوامل واقعاً جديداً للحاق بركب هذا التطور وكيفية مواجهة التحديات، الأمر الذي أدى إلى ظهور مدخل ومنهج حديث ذات أهمية بالغة في مستقبل المنظمات وهو مفهوم الأداء العالي، والذي هو عبارة عن عملية سلوكية يتم بها تقييم الأداء على أساس مدى مساهمته في تحقيق أهداف المنظمة بمستوى يفوق مستوى الأداء الحالي والذي يعكس سلوك العاملين فيها، لذلك، فهو النتيجة النهائية لأنشطة وفعاليات المنظمة التي تحقق نتائج مالية أفضل من تلك الخاصة بمجموعة نظرائها على فترة زمنية أطول (أبو عاقلة، ٢٠٢١).

كما يعد التحول الرقمي من أهم المواضيع المتداولة في وقتنا الحالي، ولكي تبقى أي منظمة ضمن المنافسة في السوق؛ فيجب عليها الإسراع في التحول الرقمي، وواحدة من التحولات الرقمية هي الريادة الرقمية التي تمثل إعادة تفكير جذرية في كيفية استخدام المنظمة للتكنولوجيا والأفراد والعمليات بشكل تقني في ريادة مشاريعها بهدف تغيير أداء الأعمال بشكل جذري وتحقيق أداء عالي ومختلف عن الطرق التقليدية للمنظمات، والتي ينظر بها إلى ريادة الأعمال الرقمية على أنها إنشاء مشاريع جديدة وتحويل الأعمال القائمة من خلال تطوير تقنيات رقمية جديدة، فهي ركيزة أساسية للنمو الاقتصادي وإيجاد فرص العمل والابتكار من قبل العديد من المنظمات، والتي مكنت من النمو الاقتصادي التشاركي، وإدارة للشركات القائمة على التقنيات الجديدة والمشاريع التكنولوجية.

شهد العالم تطورات سريعة وفائقة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فقد أسفرت الثورة التكنولوجية اليوم عن تغيرات كبيرة في عالم الأعمال (شحادة، ٢٠٢٢)، وشهدت بيئة الأعمال منذ بداية العشرية الثانية لهذه الألفية إقبالا كبيرا ومتسارعا على استخدام أحدث التقنيات الرقمية القائمة على التشابك المفرط كالذكاء الاصطناعي، والبيانات الضخمة والحوسبة السحابية وذكاء الأعمال وغيرها، ووصفت البيئة الحالية ببيئة اضطراب رقمي بامتياز فرضت على المنظمات حتمية مواكبة التغيرات المحيطة وتغيير قواعد المنافسة الحالية إلى قواعد حديثة تعتمد على مدى قدرة ومهارة المنظمات في استخدام هذه التقنيات لتغيير موازين القوى لصالحها وضمان بقائها واستمرارها (رابحي وكاريش، ٢٠٢٠).

مفهوم الريادة الرقمية

الريادة الرقمية هي فئة فرعية من ريادة الأعمال يتم فيها رقمنة بعض أو كل ما يمكن أن يكون مادياً في البيئات التقليدية بناءً على استخدام الوسائط الرقمية والتقنيات (Davidson & Vaast, 2010)، ويمكن اعتبارها بأنها إنشاء لمشاريع جديدة وتحويل الأعمال القائمة من خلال تطوير تقنيات رقمية جديدة أو تجربة استخدام جديد لها التقنيات (Zhao & Collier, 2016). ويّين (Nambisan, 2017) أن الريادة الرقمية هي عملية تقوم على بناء علاقات تبادلية وتفاعلية بين المستثمرين

والممولين من خلال الشبكات الإلكترونية بدمج المعرفة في الريادة لاكتشاف المشاكل والتهديدات وتقديم حلول ابتكارية لمعالجتها وزيادة كفاءة الأداء التنظيمي.

أبعاد الريادة الرقمية

أولا القيادة الرقمية

في العصر الرقمي الحالي تحولت القيادة إلى قيادة رقمية والتي عرفت على أنها عملية التأثير الاجتماعي على الأفراد بواسطة التكنولوجيا الرقمية والتي قد تنتج تغييراً في المواقف، أو المشاعر، أو التفكير، أو السلوك، أو الأداء (Avolio et al., 2001).

كما بينت شحادة (٢٠٢٢) القيادة الرقمية على أنها العملية التي يتم بها التأثير على الأفراد من أجل تغيير موقفهم وسلوكهم باستخدام التقنيات الجديدة، أوهي كما يراها (Oberer & Erkollar, 2018) على أنها أسلوب قيادة يتطلب كفاءة أساسية في الاتصالات والحوسبة والمحتوى والاتصالات من أجل المساهمة في تطوير معرفة المنظمة، والذي يتم من خلال الاستخدام الأفضل للتكنولوجيا الرقمية.

علاوةً على ذلك، تعتبر القيادة الرقمية منظومة إلكترونية متكاملة تهدف إلى تحويل العمل الإداري من الإدارة اليدوية التقليدية إلى الإدارة الرقمية باستخدام التكنولوجيا (بوجمعة، ٢٠١٩)، والتي تركز بشكل أساسي على أمن المعلومات الرقمي وتحسين المناخ الإلكتروني في الصناعات الريادية الرقمية، والتي لديها الكفاءة على توفير حلول رقمية لمشكلات المنظمات من خلال تعزيز استخدام مكونات القيادة الرقمية (Li et al., 2016).

ثانياً المعرفة الرقمية

يرى (Ngoasong, 2018) المعرفة الرقمية على أنها اكتساب المعرفة من خلال مزيج من نظم تكنولوجيا المعلومات والشبكات وتبادل المعرفة والخبرات بواسطة الشبكات لتكوين قاعدة بيانات معرفية تعزز قيمة العمل الريادي، الذي يمكن من خلاله تحديد المعرفة واكتسابها وتوليدها بصورة رقمية. ويمكن اعتبارها بأنها الأنشطة التي من خلالها يتبادل الموظفون المعرفة رقمياً مع الأفراد المعنيين داخل أو خارج المنظمة (Luo et al., 2021).

ويمكن اعتبار المعرفة الرقمية على أنها مهارة أساسية في عصر التقدم التكنولوجي والأداة الفاعلة لعملية التطوير والتعلم الموصل إلى اكتساب المعرفة ومعالجتها وعرضها بطرق فعالة ورقمية يمكن استخدامها وتوظيفها والتفاعل معها، فهي الفارق بين المنظمة ذات الأداء العادي والمنظمة ذات الأداء العالي (خميس، ٢٠١٨).

ثالثاً: التمويل الرقمي

مما لا شك فيه، أن التطور التقني الهائل للتكنولوجيا في عصر الرقمنة قد أثر على النظام المالي والذي أحدث ثورة وتحول هائل في بيئة الأعمال وذلك بسبب البنية التحتية الضخمة والمتضمنة شبكات معقدة من الخدمات والتبادلات والمؤسسات بهدف توفير علاقات فعالة وثابتة بين العملاء في السوق (Baxter, 2020). فهناك من يرى التمويل الرقمي على أنه العملية التي يتم بها تقديم مجموعة واسعة من الخدمات عبر القنوات الرقمية مثل الاعتمادات والمدفوعات والمدخرات والتأمين بواسطة أجهزة إلكترونية كالبطاقات الإلكترونية والرقائق والأجهزة اللوحية والتابلت وأي نظام إلكتروني آخر (David-West et al., 2018). أو هي العملية التي يتم بها تقديم الخدمات المالية عبر الهواتف المحمولة، أو أجهزة الحاسوب الشخصية، أو بطاقات الإنترنت، أو البطاقات المرتبطة بنظام دفع رقمي موثوق تقدمها شركات التكنولوجيا المالية ومقدمي الخدمات المالية المبتكرة للتواصل مع العملاء والتفاعل معهم (Ozili, 2018).

رابعاً: الثقافة الرقمية

يرى عبد القادر (٢٠١٩) الثقافة الرقمية على أنها المعارف والمهارات التكنولوجية التي تمكن العاملين من الدخول على قواعد المعلومات والمكتبات الرقمية عبر شبكة الإنترنت، والقدرة على استخدام مصادر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة لاسترجاع وتخزين المعلومات والاستفادة منها. أو هي كما يراها خميس (٢٠١٨) بأنها القيم والأفكار والمعتقدات التي تحتوي على الثقافة المعلوماتية وثقافة تقنية المعلومات والاتصال والثقافة الإعلامية.

ومن جانب آخر، تعتبر الثقافة الرقمية ضرورة من ضروريات العصر الرقمي الذي يعبر عن مستوى الوعي بالمعرفة الرقمية والمستجدات التقنية والتي عززت العملية التعليمية في نقل المعلومة من الطرق التقليدية إلى الطرق الرقمية الحديثة في المنظمات (حسن، ٢٠١٥)، والتي باتت أمراً حتمياً لا مجال فيه وذلك لمواكبة العصر الرقمي (عبد الباسط، ٢٠٢٢).

خامساً: الابتكارات الرقمية

يرى كل من (Jianmin & Li, 2020) الابتكارات الرقمية على أنها تبني تكنولوجيا جديدة تدمج في العمليات أو المنتجات، والذي يمكن من خلالها تحقيق النجاح على المدى الطويل في السوق وتحقيق مزايا تنافسية عالية، وفي نفس السياق أشار كل من (Porter & Heppelmann, 2014) على أنها استخدام التكنولوجيا الرقمية أثناء عملية الابتكار، بينما يرى (Yoo et al., 2010) الابتكار الرقمي إلى منتج أو عملية أو نموذج عمل جديد يتطلب تغييرات كبيرة بواسطة التقنيات وتكنولوجيا المعلومات.

وتأتي أهمية الابتكار الرقمي بأنه أدى إلى تغيير طبيعة وهيكلية المنتجات والخدمات الجديدة بشكل جذري، وأوجد قيمة جديدة مضافة ولدت مسارات مختلفة وحولت صناعات بأكملها من العمل التقليدي إلى العمل الرقمي المرن (Iansiti & Lakhani, 2014)، فبسبب الابتكارات الرقمية الجديدة، تم إنشاء طرق جديدة لإدارة الأعمال والتواصل، إذ تعمل التقنيات الجديدة على سبيل المثال، وسائل التواصل الاجتماعي على إزالة الحواجز وبناء الجسور بين المنظمات التي تجعل التواصل فيما بينهم أسهل بكثير مما سبق (Ziane, 2022).

الأداء العالي

يعتبر مفهوم الأداء العالي أو كما يطلق عليه الأداء المتفوق من المفاهيم الإدارية الحديثة التي اهتمت بها الكثير من المنظمات باعتبارها العنصر الأساسي والحاسم لنجاح المنظمات وبقيائها في ظل بيئة الأعمال الشديدة التغير (الزدي والخزرجي، ٢٠١٦). إذ يعتبر الأداء العالي من أهم المواضيع الإدارية داخل المنظمة والركيزة الأساسية التي تستند عليها الإدارة لتحقيق أهدافها، وذلك لأن نجاح المنظمة مرتبط بمدى كفاءتها وفعاليتها في تحقيقها لأهدافها، حيث تقوم إدارة الموارد البشرية بتقييم الأداء لمعرفة مدى كفاءة نقاط القوة والضعف في الأعمال المنجزة داخل المنظمة (عامر والجوفي، ٢٠٢١).

يصف (Mielke et al., 2019) الأداء العالي على أنه مجموعة من ممارسات العمل التي تتضمن تبادل المعلومات وتدريب العاملين وتحفيزهم بهدف تعزيز مهاراتهم وقدراتهم لتحسين المخرجات التنظيمية للمنظمة كرضا العميل وجودة الخدمة. في السياق نفسه يرى (Zhang et al., 2028) أن الأداء العالي هو حزمة من ممارسات الموارد البشرية المصممة لتحسين مهارات العاملين وإنتاجيتهم لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمة والتي مصدرها العاملين، بينما أشار (Theriou & Chatzoglou, 2014) إلى الأداء العالي على أنه ممارسات الموارد البشرية المصممة لتعزيز الأداء التنظيمي من خلال التزام العاملين وتحسين قدراتهم وإنتاجيتهم بالاعتماد على المورد البشري كمصدر للميزة التنافسية.

أبعاد الأداء العالي

أولاً: التحسين المستمر

اعتبر الطاهر (٢٠٢٢) التحسين المستمر عملية تهدف إلى تطوير مختلف نشاطات وعناصر العملية الإنتاجية وما تحتويه من آلات ومعدات وموارد بشرية بصورة مستمرة ضمن عملية إدارة الجودة، أو هو كما يراه خنجر ويعقوب (٢٠١٨). أسلوب إداري وتنظيمي يهدف إلى تطوير وتحسين العملية الإنتاجية والمتعلقة بالأجهزة والعاملين وطرق الإنتاج والتكنولوجيا بشكل تدريجي ومستمر، من خلال تكريس جهود العاملين كافة لتحسين الجودة والكلفة والوقت، والوصول إلى الأفضل.

وحتى تؤدي عملية التحسين المستمر ثمارها، فلا بد أن تقوم على عدة مبادئ، كالاستمرارية؛ فهي عملية منظمة ومستمرة قائمة بدوام وجود المنظمة، وشاملة لجميع إداراتها وأقسامها وأنشطتها، وتهدف إلى التخلص نهائياً من الأخطاء، لا مجرد تصحيحها، بل استبدالها بما هو جديد ومتطور، من خلال جهود العاملين كافة في المنظمة للتكيف مع التغيرات المستمرة، والوصول إلى الأداء الأفضل (علي، ٢٠٢١).

ثانياً: جودة قوى العمل

إن امتلاك المنظمة لقوى عمل ذات جودة عالية تمتاز بالمرونة والإبداع والمهارات العالية يُعد ميزة تنافسية مستدامة، إذ يمكن المنظمة من صياغة استراتيجياتها وتنفيذها وتحقيق التوازن بين الأنشطة والابتكار واكتشاف الفرص واستغلالها (Gözen, 2018)، كما أن مشاركة الأفراد معارفهم وخبراتهم تزيد من قدرتهم وكفاءتهم على تحمل المسؤولية واتخاذ القرارات التي تحسن الأداء (العمري، ٢٠٢٢).

وتُعد عملية إنشاء نظام فعال وعملي إحدى الأدوات الضرورية لجذب القوى العاملة عالية الجودة وتوظيفها والمحافظة عليها في المنظمة، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال التطوير الوظيفي، وتقديم التدريب اللازم، والتكيف مع المتغيرات المحيطة، واستخدام تكنولوجيا المعلومات، واستبدال الأشكال التقليدية للتعليم بإجراءات وأساليب حديثة قائمة على التقنيات الإلكترونية، والتي تنعكس بصورة أساسية على أداء العاملين والمنظمة (Matkovicikova & Szarkova, 2019).

ثالثاً: العمل الجماعي

يرى (Dessler, 2011) أنه من أجل استثمار واستغلال أقصى طاقة ممكنة لدى العاملين، ينبغي على المنظمة إنشاء مجموعات عمل متماسكة تُعرف بفرق العمل الجماعي، حيث يُشارك كل فرد في المنظمة ضمن مجموعة عمل، شريطة توافر درجة عالية من الولاء للمجموعة التي ينتمي إليها. ولا تستطيع المنظمة استغلال جميع الإمكانيات المادية الموجودة فيها وتحقيق الأهداف المنشودة إلا من خلال فرق العمل الجماعي، التي يتم فيها دمج الأفراد ضمن مجموعات متماسكة لتبادل الأفكار والخبرات والمعارف بصورة تعاونية، بما يحقق النمو المستدام والأداء العالي (الدباغ والعزاوي، ٢٠١٨).

رابعاً: أنظمة العمل المرنة

من بين الممارسات التنظيمية المختلفة التي تمارسها بعض المنظمات في بيئة الأعمال المتغيرة والأكثر تعقيداً أنظمتها العمل المرنة، والتي أشار إليه (Rau & Hyland, 2022) بأنها خيارات عمل تسمح بالمرونة من حيث مكان العمل أو وقت إنجازه، وهو ما يُعرف بجدولة المرونة. وقد أصبحت هذه الممارسات منتشرة داخل المنظمات، وغالباً ما تكون جزءاً من استراتيجية مركزية لجذب قوى العمل عالية الجودة وتحفيزها والاحتفاظ بها (Hill et al., 2008).

ويرى (Fareed et al., 2016) أن أنظمة العمل المرنة تتمثل في امتلاك المنظمة لقوى عاملة ذات قدرة عالية ومهارات متعددة تمكّنها من مواجهة التغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، الأمر الذي يتطلب المحافظة على العاملين وتدريبهم لإنجاز أكثر من مهمة وفي أوقات عمل مختلفة. كما أشار (Bauer & Bender, 2001) إلى أن أنظمة العمل المرنة هي النظم التي تسمح للموظف بتحقيق التوازن بين التزامات العمل وغيرها، والنمط التنظيمي الذي يعتمد على العمل الجماعي ولا مركزية اتخاذ القرار.

الدراسات السابقة

هدفت دراسة العواودة (٢٠٢٢) إلى التعرف إلى أثر ريادة الأعمال الرقمية على سلاسل التوريد الرقمية في الفنادق الأردنية، والدور الوسيط لتطبيقات ذكاء الأعمال في هذه العلاقة. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج، كان من أبرزها أن تطبيقات ذكاء الأعمال تؤثر في سلاسل التوريد الرقمية تأثيراً مهماً، وذلك من خلال حرص الفنادق الأردنية على تحسين أدائها بصورة مستمرة، ووجود تأثير كبير لريادة الأعمال الرقمية من خلال تطبيقات ذكاء الأعمال بوصفها متغيراً وسيطاً في سلاسل التوريد الرقمية. أما أهم التوصيات، فتتمثلت في ضرورة تعزيز ريادة الأعمال الرقمية في الفنادق الأردنية من خلال التركيز على النظرة الشمولية للفنادق وبيئتها، سواء البيئة الداخلية التي تركز على نقاط القوة والضعف في قدرات الفندق، أم البيئة الخارجية التي تجلب الفرص والتحديات، وكذلك ضرورة الاستفادة الكاملة من مكونات ريادة الأعمال الرقمية، مثل توجيه الإبداع الرقمي لدراسة البيئة الداخلية والخارجية للفنادق ومدى تأثيرها بالمتغيرات الخارجية المحيطة؛ لمواجهة التهديدات المحتملة.

هدفت دراسة نوري ومحمد (٢٠٢٢) إلى التعرف على انعكاسات القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي في عدد من الجامعات في إقليم كردستان العراق. وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود حالة ارتباط بين أبعاد القيادة الرقمية والأداء الوظيفي، ومعنوية العلاقة التأثيرية للقيادة الرقمية في الأداء الوظيفي على المستويين الكلي والجزئي. وأوصت الدراسة بضرورة التعمق في دراسة الجوانب النظرية، ولا سيما المتعلقة بالفكر القيادي؛ لما له من أثر مهم في الأداء الوظيفي، وكذلك ضرورة نشر الوعي الرقمي لدى المرشحين لمناصب الإدارات العليا، من خلال اعتماد الأدوات الرقمية اللازمة لتحقيق الأداء الوظيفي في العمل.

هدفت دراسة عامر والجوفي (٢٠٢١) إلى التعرف إلى الدعم التنظيمي المدرك وأثره في الأداء العالي، بوصفها دراسة تحليلية في كليات جامعة بغداد في العراق. وتوصلت نتائج الدراسة إلى عدم توافر الدعم التنظيمي المدرك في كليات الجامعة، على الرغم من كونه أحد الأساليب المهمة التي ينبغي أن تستخدمها المنظمات، وكذلك عدم حيادية قيادات الجامعة فيما يتعلق بالعدالة التنظيمية لعينة الدراسة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، كان من أهمها ضرورة التركيز على الدعم التنظيمي المدرك والاهتمام به للوصول إلى الأداء العالي، إضافةً إلى ضرورة زيادة تطبيق مبدأ العدالة التنظيمية داخل الكليات بصورة متساوية ومن دون تحيز؛ لجذب الكفاءات المتميزة، وضرورة اختيار الكفاءات المتميزة وخلق العمل المتكاملة لتحقيق الإنجاز المطلوب.

هدفت دراسة (Yaninee et al., 2022) إلى معرفة الحدس الاستراتيجي التنظيمي للأداء العالي، ودور القدرات الديناميكية القائمة على المعرفة والتحول الرقمي في شركات صناعة قطع غيار السيارات في تايلند. وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن تطوير المعرفة يمكن أن يدعم الحدس الاستراتيجي التنظيمي ويعزز القدرات الديناميكية من خلال زيادة إمكانات إدارة المعرفة في جميع الجوانب، بدءاً من استيعاب المعرفة الخارجية وتوليد معرفة جديدة وتخزينها، وصولاً إلى دمج المعرفة الداخلية والخارجية وتطبيقها للحصول على الحلول. أما أهم التوصيات، فتمثلت في ضرورة اهتمام المديرين التنفيذيين وأصحاب الأعمال وصانعي السياسات بالحدس الاستراتيجي التنظيمي؛ لأن العالم قد يواجه العديد من المشكلات، مثل الأوبئة والحروب التجارية، وكذلك ضرورة التركيز على الحدس الاستراتيجي التنظيمي بوصفه بوصلة للحفاظ على الأعمال التجارية وتحويل الأزمات إلى فرص.

هدفت دراسة (Ziyu et al., 2022) إلى معرفة تأثير التمويل الرقمي في أداء الابتكار، وتحديد التأثير الوسيط للإعانات الحكومية في المؤسسات الصينية. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن التمويل الرقمي له تأثير كبير في أداء الابتكار للشركات، وأن الإعانات الحكومية تؤدي دوراً وسيطاً جزئياً في مساهمة التمويل الرقمي في الأداء الابتكاري للشركات. بالإضافة إلى ذلك، فإن القيود المالية ومساهمة كبار المساهمين في كل شركة مختارة لهما تأثير معتدل سلبي في العلاقة بين الدعم الحكومي وأداء الشركات في مجال الابتكار، وأن ارتفاع مستوى تطور التمويل الرقمي في منطقة ما يؤدي إلى ارتفاع أداء الابتكار للمؤسسات في تلك المنطقة. أما أهم التوصيات، فكانت ضرورة إجراء المزيد من الأبحاث التي تدرس العلاقة بين التمويل الرقمي وأداء الابتكار في الشركات؛ نظراً إلى محدودية الدراسات في هذا المجال، ولا سيما ما يتعلق بمدى تأثير التمويل الرقمي في أداء الابتكار وآليات تحقيق ذلك، بما يوفر إرشادات لكل من الحكومة والشركات الصينية.

هدفت دراسة (Mazhar et al., 2020) إلى معرفة مدى تأثير أنظمة العمل عالية الأداء في الأداء التنظيمي في القطاع المصرفي في باكستان. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن معظم ممارسات نظم العمل عالية الأداء المستخدمة في البنوك التجارية التقليدية ترتبط ارتباطاً وثيقاً وإيجابياً ببعضها البعض، حيث أوضحت النتائج أن العوامل السلوكية للموظفين، والمتمثلة في التدريبات الشاملة والتخطيط والتطوير الوظيفي والأجور القائمة على الأداء، لها علاقة إيجابية بزيادة رغبة الموظفين تجاه العمل. وعلى النقيض من ذلك، فإن نظام المكافآت والتوظيف الانتقائي غير مهمين للأداء التنظيمي، إضافةً إلى أن البنوك التقليدية غير قادرة على تبني ممارسات نظم العمل عالية الأداء بطريقة مناسبة ومرضية وجديرة بالاهتمام لتعزيز الأداء التنظيمي. أما أهم التوصيات، فتمثلت في ضرورة إجراء تدريبات شاملة ودورات قصيرة في التخطيط والتطوير الوظيفي، وتقديم حوافز قائمة على الأداء بوصفها حلاً فورياً يمكن أن يحفز النمو التنظيمي الكبير بين البنوك التقليدية في فيصل آباد، وأخيراً ضرورة إجراء المزيد من الدراسات للتعمق أكثر في دور نظم العمل عالية الأداء في قطاع البنوك في باكستان.

هدفت دراسة (Xu et al., 2022) إلى إنشاء نموذج لريادة الأعمال الرقمية المستدامة، يعتمد على القدرة الرقمية وتوجه الابتكار الرقمي لإيجاد القيمة الاجتماعية والبيئية في الصين. وأبرز النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن ريادة الأعمال المستدامة يمكن أن تؤدي دوراً مهماً في تحقيق الاستدامة الرقمية، وأن هناك علاقة إيجابية بين القدرة الرقمية وريادة الأعمال الرقمية المستدامة، كما أن القدرة الرقمية ترتبط إيجابياً بتوجه الابتكار الرقمي، الذي يرتبط بدوره إيجابياً بريادة الأعمال الرقمية المستدامة، الأمر الذي يعني أن ريادة الأعمال الرقمية المستدامة تؤدي دور الوسيط بين القدرة الرقمية وريادة الأعمال الرقمية. أما أهم التوصيات، فكانت ضرورة توفير الشركات الصغيرة والمتوسطة والحكومات بيئة تسمح بامتزاج القدرة الرقمية مع الاستدامة، وتنفيذ نوع جديد من التقنيات الرقمية والسياسات المرنة لمواجهة التحديات الاجتماعية والبيئية، إضافةً إلى محاولة خفض استهلاك الطاقة وتبني تقنيات رقمية طويلة الأجل من خلال التكرار المستمر لفحص التقنيات الرقمية وإعادة دمجها؛ لمساعدة الشركات الصغيرة والمتوسطة على بناء قدرة رقمية مستدامة.

٢. مشكلة الدراسة وأسئلتها

يساهم الأداء العالي في تحقيق الريادة الرقمية في شركات الخدمات المالية الأردنية ، حيث برز الأداء العالي كواحد من أهم المواضيع الإدارية المعاصرة وخاصة مع شدة المنافسة الحادة بين المنظمات في بيئة الأعمال، فهو الركيزة الأساسية التي تستند عليها الإدارة في تحقيق أهدافها وتعزيز أدائها التنظيمي، وقدرتها على مواجهة التغيرات المحيطة بها من خلال الممارسات التي تتبعها الشركات في تصميم وتنفيذ السياسات المتعلقة بها، والتي تنعكس بدورها على كفاءتها وفعاليتها وتعزز قدرتها على مواجهة الظروف الخارجية والتحديات التنافسية، بالإضافة إلى الاهتمام في الريادة الرقمية والتي أصبحت قوة اقتصادية واجتماعية جديدة أعادت تشكيل ريادة الأعمال والاستراتيجيات والهياكل والعمليات التقليدية، وعليه سعت الدراسة إلى إجراء عملية ربط للريادة الرقمية في شركات الخدمات المالية الأردنية وبيان الأثر الذي تساهم به في تحقيق الأداء العالي. بناءً على ما سبق، تتمحور مشكلة الدراسة حول السؤال الرئيس وهو " ما أثر الريادة الرقمية بأبعادها في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية؟"

٣. أهمية وأهداف الدراسة

٣,١ أهمية الدراسة

تكمّن أهمية الدراسة في ناحيتين الناحية العلمية والعملية، إذ تبرز أهمية الدراسة العلمية من أهمية المتغيرات المبحوثة ، حيث تعتبر الريادة الرقمية بأبعادها من المفاهيم المتجددة والحديثة في بيئة الأعمال وذلك لأهميتها في مساعدة المنظمات على تحقيق الريادة والتميز وخاصة في عصر الرقمنة، كما يعتبر الأداء العالي بأبعاده من المواضيع الإدارية الهامة في مجال الأعمال والتي تسعى من خلالها المنظمات إلى تحقيق الأداء المتميز، أما الأهمية العملية فتمثلت في إمكانية استفادة إدارة الشركات في قطاع الخدمات المالية الأردنية من النتائج والتوصيات التي توصلت لها الدراسة وخاصة مفهوم الريادة الرقمية ومفهوم الأداء العالي، وذلك لكون هذا القطاع من القطاعات التي تؤدي دوراً رئيسياً في الاقتصاد الوطني وأحد محركات التنمية والنمو ورافداً حيويًا له.

٣,٢ أهداف الدراسة

هدفت الدراسة بشكل رئيس الى اقتراح أنموذج للتعرف إلى أثر الريادة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية، إضافة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الفرعية:

١. التعرف إلى الأهمية النسبية للريادة الرقمية في شركات الخدمات المالية الأردنية.
٢. التعرف إلى الأهمية النسبية للأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.
٣. التعرف إلى أثر الريادة الرقمية بأبعادها (القيادة الرقمية، المعرفة الرقمية، التمويل الرقمي، الثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية) في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

٤. التعريفات الإجرائية

الريادة الرقمية Digital Entrepreneurship

هي قدرة شركات الخدمات المالية الأردنية على تأسيس مشاريع جديدة وتحويل المشاريع القائمة باستخدام التقنيات الرقمية الحديثة.

القيادة الرقمية Digital Leadership

هي العملية التي يساهم من خلالها القائد في تحويل شركات الخدمات المالية الأردنية نحو المعرفة، والاستخدام الاستراتيجي للأصول الرقمية للشركة؛ بهدف حل مشكلات العمل، وتلبية احتياجاته، ودفع الأفراد إلى إنجاز وتحقيق أهداف محددة من خلال استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة.

المعرفة الرقمية Digital Knowledge

هي العملية التي تمكن العاملين في شركات الخدمات المالية الأردنية من الحصول على معلومات واضحة من مختلف المنصات الرقمية، والتي يمكن توليدها رقمياً من خلال الدمج بين تكنولوجيا المعلومات والشبكات، وتبادل المعرفة والخبرات.

التمويل الرقمي Digital Finance

هو مجموعة متنوعة من الخدمات والتطبيقات والعمليات ونماذج الأعمال التي تحصل من خلالها شركات الخدمات المالية الأردنية على السيولة اللازمة بضمانات معينة عبر المنصات الرقمية.

الثقافة الرقمية Digital Culture

هي التغيرات الثقافية الناتجة عن التقدم التكنولوجي وآلية عمل تكنولوجيا المعلومات في تشكيل الطريقة التي يتفاعل بها الأفراد من خلال اكتساب المعتقدات والمعارف التكنولوجية في شركات الخدمات المالية الأردنية.

الابتكارات الرقمية Digital Innovations

هي العملية التي تقوم من خلالها شركات الخدمات المالية الأردنية بترجمة الأفكار المبتكرة باستخدام التكنولوجيا أو التقنيات الحديثة.

الأداء العالي High Performance

هو قدرة شركات الخدمات المالية الأردنية على الاستثمار والتوظيف الفعال لمواردها البشرية والمادية؛ لتحقيق معدلات غير اعتيادية في الأداء تتناسب مع توجهات الشركة ومتطلبات البيئة الديناميكية، بما يمكنها من تحقيق أهدافها بطريقة مميزة.

التحسين المستمر Continuous Improvement

هو أسلوب إداري وتنظيمي يهدف إلى تطوير وتحسين الأنشطة والعمليات المتعلقة بالأجهزة والأفراد وطرق الإنتاج والتكنولوجيا المعتمدة بشكل تدريجي ومستمر في شركات الخدمات المالية الأردنية؛ بغرض الوصول إلى الإتقان الشامل.

جودة قوى العمل Quality of the Workforce

هي عملية انتقاء العاملين وتطويرهم من خلال التدريب السليم للاستجابة للتغيرات المحيطة في بيئة عمل شركات الخدمات المالية الأردنية.

العمل الجماعي Teamwork

هو تعاون مجموعة من الأفراد ذوي التخصصات المختلفة لتحقيق هدف معين، بحيث لا يستطيع أي فرد تحقيق هذا الهدف بمفرده.

أنظمة العمل المرنة Flexible Work System

هي أنظمة عمل مبتكرة تمكن العاملين من التكيف مع التغيرات المحيطة، والعمل لساعات تتناسب مع قدراتهم واهتماماتهم.

٥. الطريقة والإجراءات

٥,١ فرضيات الدراسة

بالاستناد إلى السؤال الرئيس للدراسة تم تحديد الفرضيات بالشكل الآتي:

الفرضية الرئيسة الأولى:

H_01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ للريادة الرقمية بدلالة أبعادها (القيادة الرقمية، المعرفة الرقمية، التمويل الرقمي، الثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية) في الأداء العالي بدلالة أبعاده مجتمعة (التحسين المستمر، جودة قوى العمل، العمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة) في شركات الخدمات المالية الأردنية.

يشق من الفرضية الرئيسة الأولى الفرضيات الفرعية التالية:

— H_{01-1} : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $(\alpha \leq 0,05)$ للقيادة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

Ho1-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للمعرفة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

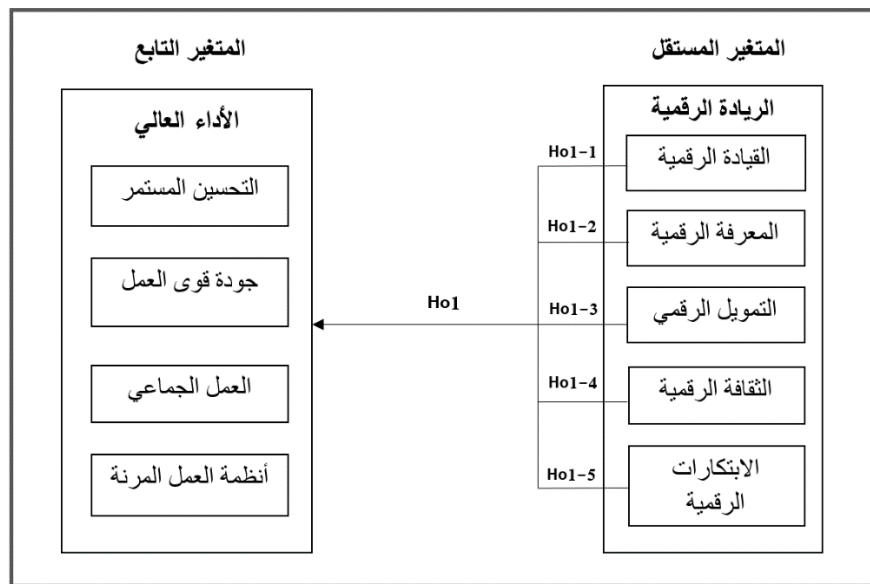
– **Ho1-3:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للتمويل الرقمي في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

– **Ho1-4:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للثقافة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

– **Ho1-5:** لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للابتكارات الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

٥,٢ أنموذج الدراسة

يشير الشكل (١) الى أنموذج الدراسة والذي يتضمن متغيراتها وأبعاد كل متغير.



شكل (١): أنموذج الدراسة

المصدر: تصميم الباحثة بالاعتماد على المراجع والدراسات المستخدمة في بناء النموذج وتحديد أبعاده والموضحة

كما يلي:

– المتغير المستقل (الريادة الرقمية): (العواودة وآخرون، ٢٠٢٢؛ شحادة، ٢٠٢٢؛ النصور وخليفات، ٢٠٢٠؛ Xu et al., 2022؛ Wang et al., 2022؛ Khin and Ho, 2021؛ Eneizat & Al-Kasasbeh, 2021؛ Baxter, 2020).

– المتغير التابع (الأداء العالي): (عامر والجوفي، ٢٠٢١؛ ناجي والزبيدي، ٢٠٢٠؛ اللافي والخشمان، ٢٠١٩؛ الدباغ والعزاوي، ٢٠١٨؛ Yaninee et al., 2022؛ Mazhar et al., 2020؛ Liu and Xie, 2020؛ Zaman et al., 2020؛ Indraajith & Fairoz, 2018؛ Tso-Jen et al., 2016).

٥,٣ منهجية الدراسة

تُعد هذه الدراسة تطبيقية (Applied) من حيث الطبيعة؛ إذ اعتمدت على اختبار الأثر بين متغيرات الدراسة، وإيضاحية (Explanatory) من حيث الغرض؛ إذ ربطت بين الأسباب والنتائج، وكمية (Quantitative) من حيث الآلية والإجراءات؛ نظرًا لاعتمادها على الاستبانة في جمع البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة وأبعادها.

٥,٤ مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في شركات الخدمات المالية الأردنية، والبالغ عددها (٢٧) شركة، وفقاً للموقع الإلكتروني لبورصة عمان، ويعمل فيها (٤٥١) عاملاً، بحسب إحصائيات عام ٢٠٢٢. وتم استخدام العينة الطبقية العشوائية المتناسبة لغايات تمثيل مجتمع الدراسة، وبحجم عينة بلغ (٢١٠) عاملين من جميع المستويات الإدارية العليا والوسطى والدنيا، والمتمثلة في المدير العام، ونائب المدير العام، ومساعد المدير العام، ومديري الدوائر، ورؤساء الأقسام، ومديري المشاريع، وذلك وفق جدول العينات، واعتماداً على حجم المجتمع الكلي، بحيث يكون هامش الخطأ المسموح به (٥٪) (النجار وآخرون، ٢٠٢٠). ولغرض ضمان الحصول على العدد المطلوب من استجابات العاملين، تم زيادة حجم العينة ليصبح (٢٥٠) عاملاً.

٥,٥ أداة الدراسة

تم جمع البيانات اللازمة لمتغيرات الدراسة من خلال أداة الدراسة (الاستبانة)، والتي تألفت من ثلاثة أجزاء على النحو التالي:

١. تألف هذا الجزء من الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة والمتمثلة في: الفئة العمرية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة.

٢. تألف هذا الجزء من الفقرات التي تقيس الريادة الرقمية (المتغير المستقل) المكون من خمسة أبعاد، وعددها (٢٥) فقرة موزعة بواقع (٥) فقرات لكل بعد.

٣. تألف هذا الجزء من الفقرات التي تقيس الأداء العالي (المتغير التابع)، المكون من أربعة أبعاد، وعددها (٢٠) فقرة موزعة بواقع (٥) فقرات لكل بعد.

تم تطوير الاستبانة باستخدام مقياس ليكرت الخماسي، حيث حددت خيارات الإجابة بخمسة درجات هي: موافق بشدة (٥) درجات، موافق (٤) درجات، محايد (٣) درجات، غير موافق (درجتين)، غير موافق بشدة (درجة واحدة)، وقد بلغ المجموع الكلي للفقرات (٤٥) فقرة.

صدق الدراسة وثباتها

استعانت الباحثة بعدد من الخبراء الأكاديميين والمختصين في مجال الدراسة في الجامعات الأردنية ممن هم في رتبة أستاذ دكتور ورتبة أستاذ مشارك، وذلك بهدف معرفة رأي المحكمين الخبراء بفاعلية وجودة الاستبانة وللتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، وتم جمع الاستبانات من المحكمين والأخذ بالمقترحات للوصول إلى النسخة النهائية المعتمدة للتوزيع، وللتحقق من ثبات أداة الدراسة حسب المتغيرات ووفقاً لإجابات أفراد عينة الدراسة استخدم معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach's alpha) لقياس مدى الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة، كما هو موضح في الجدول (١).

جدول (١): قيم معامل الثبات لفقرات أبعاد متغيرات الدراسة

المتغير	الأبعاد	عدد الفقرات	قيمة ألفا
الريادة الرقمية	القيادة الرقمية	٥	٠,٨٦
	المعرفة الرقمية	٥	٠,٨٤
	التمويل الرقمي	٥	٠,٨٦
	الثقافة الرقمية	٥	٠,٨٦
	الابتكارات الرقمية	٥	٠,٨٨
الأداء العالي	التحسين المستمر	٥	٠,٨٦
	جودة قوى العمل	٥	٠,٨٥
	العمل الجماعي	٥	٠,٨٧
	أنظمة العمل المرنة	٥	٠,٨٧

تراوحت قيم ألفا في الجدول رقم (١) ما بين (٠,٨٤ - ٠,٨٨)، والتي بينت معامل الثبات والاتساق الداخلي لأبعاد الدراسة، والتي تعد مؤشراً جيداً على ثبات أداة الدراسة والاتساق بين فقراتها، فلقد تجاوزت قيم ألفا جميعها الحد الأدنى

المطلوب لغايات التحليل الإحصائي وذلك وفقاً ل (النجار وآخرون، ٢٠٢٠)، فحسب المرجع السابق إذا كانت قيمة ألفا أكبر أو يساوي (٠,٧٠)، فإنها تعتبر مقبولة في بحوث العلوم الإدارية والإنسانية،

اختبار ملائمة النموذج

أولاً: بهدف التأكد من أن درجة الارتباط والتداخل الخطي بين المتغيرات المستقلة ليست عالية جداً، فقد تم عمل اختبار التداخل الخطي المتعدد بين أبعاد المتغير المستقل من خلال احتساب معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor - VIF) عند أبعاد المتغير المستقل وذلك بعد الرجوع للبيانات وإجراء التحليلات المطلوبة، ويبين الجدول (٢) النتائج التالية.

جدول (٢): نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به

أبعاد المتغير المستقل	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance	معامل الالتواء Skewness
القيادة الرقمية	٣,٠٣٣	٠,٣٣	- ٠,٥٢٧
المعرفة الرقمية	٢,٤٥٣	٠,٤٠٨	- ٠,٩٢١
التمويل الرقمي	٢,٥٥	٠,٣٩٢	- ٠,٩٢٦
الثقافة الرقمية	٣,٠٢٢	٠,٣٣١	- ٠,٨٣١
الابتكارات الرقمية	٣,٩٨٣	٠,٢٥١	- ٠,٥٧١

بينت نتائج الجدول (٢) أن جميع قيم معامل تضخم التباين كانت أكبر من (١) وأقل من (١,٠)، وأن جميع قيم التباين المسموح به أكبر من (٠,١) وأقل من (١,٠)، الأمر الذي يوضح بأنه لا توجد علاقة ارتباط خطية بين أبعاد المتغير المستقل، كما أشارت نتائج قيم معامل الالتواء أن البيانات ضمن حدود التوزيع الطبيعي والتي تتراوح قيمها ما بين (١ و -١) لتصبح مقبولة من الناحية الإحصائية وذلك حسب مرجع (Sekaran & Bougie, 2016).

ثانياً: تم عمل اختبار الصدق التقاربي للكشف عن مدى جودة قياس الاختبار للأنموذج الذي تم تصميمه موضحة في جدول (٣).

جدول (٣): قيم اختبار الصدق التقاربي- Convergent Validity

المتغير	الأبعاد	قيمة كرونباخ ألفا	معدل التباين المستخرج AVE -	الثبات المركب Composite Reliability (rho_a)	الثبات المركب Composite Reliability (rho_c)
الريادة الرقمية	القيادة الرقمية	٠,٨٦	٠,٦٨٥	٠,٨٦١	٠,٩٠١
	المعرفة الرقمية	٠,٨٤	٠,٦١	٠,٨٥	٠,٨٨٦
	التمويل الرقمي	٠,٨٦	٠,٦٤٨	٠,٨٦٨	٠,٩٠٢
	الثقافة الرقمية	٠,٨٦	٠,٦٣٧	٠,٨٦٣	٠,٨٩٨
	الابتكارات الرقمية	٠,٨٨	٠,٦٨٥	٠,٨٨٧	٠,٩١٥

بينت نتائج الجدول (٣) أن جميع قيم معدل التباين المستخرج (AVE) أكبر من (٠,٥٠)، وأن جميع قيم الثبات المركب (CR) معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من (٠,٧٠)، وبذلك يتحقق أعلى درجة من الصدق التقاربي لأنموذج الدراسة (Sekaran & Bougie, 2016).

ثالثاً: تم عمل اختبار الارتباط الخطي المتعدد بين أبعاد المتغير المستقل للتحقق من عدم وجود ارتباط خطي متعدد.

جدول (٤): نتائج اختبار معامل Fornell-Larcker criterion - Discriminant validity

المتغير	الابتكارات الرقمية	التمويل الرقمي	الثقافة الرقمية	القيادة الرقمية	المعرفة الرقمية
الابتكارات الرقمية	٠,٨٢٧				
التمويل الرقمي	٠,٦٦٣	٠,٨٠٥			

الثقافة الرقمية	٠,٨١٥	٠,٦٣٧	٠,٧٩٨
القيادة الرقمية	٠,٧٣٨	٠,٦٩٣	٠,٦٥٨
المعرفة الرقمية	٠,٦٤٤	٠,٦٨٧	٠,٥٦٦
	٠,٧٨١	٠,٧١٣	٠,٨٣٤

بينت نتائج الجدول (٤) أن جميع قيم معامل الصدق التمييزي معنوية ومقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أقل من (٠,٨٥)، الأمر الذي يشير إلى تباعد الفقرات وعدم تكرارها وتداخلها مع الأبعاد الأخرى، وعدم وجود علاقة ارتباط خطية بين أبعاد المتغير المستقل وخلوه من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد (Hair et al., 2017).

تحليل البيانات واختبار الفرضيات

أولاً: وصف خصائص عينة الدراسة

يعرض هذا الجزء النتائج المتعلقة بالخصائص الشخصية والوظيفية للمديرين في الشركات وتحليلها، والتي شملت كل من: الفئة العمرية، المؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة.

جدول (٥): الخصائص الشخصية لعينة الدراسة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الفئة العمرية	أقل من ٣٠ سنة	٤٧	٢١,٣
	٣٠ - أقل من ٤٠ سنة	١٠١	٤٥,٧
	٤٠ - أقل من ٥٠ سنة	٥٧	٢٥,٨
	٥٠ سنة فأكثر	١٦	٧,٢
المؤهل العلمي	دبلوم كلية مجتمع	٨	٣,٦
	بكالوريوس	١٧٠	٧٦,٩
	ماجستير	٤٢	١٩,٠
	دكتوراه	١	٠,٥
عدد سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٥٥	٢٤,٩
	١٠ - أقل من ١٥ سنة	٧٩	٣٥,٧
	١٥ - أقل من ٢٠ سنة	٥٣	٢٤,٠
	٢٠ سنة فأكثر	٣٤	١٥,٤

بين الجدول (٥) الفئة العمرية للمديرين، حيث احتلت المرتبة الأولى الفئة العمرية (٣٠ - أقل من ٤٠ سنة) بنسبة (٤٥,٧٪) وعدد (١٠١) مديراً وهي الفئة الأكبر، وأن حملة شهادة البكالوريوس هم النسبة الأكبر والأعلى مرتبة، حيث بلغ عددهم (١٧٠) مديراً بنسبة (٧٦,٩٪)، وأن النسبة الأكبر لعدد سنوات الخبرة كانت لفئة (١٠ - أقل من ١٥ سنة) بعدد (٧٩) مديراً ونسبة (٣٥,٧٪).

ثانياً: تحليل الإجابة عن أسئلة الدراسة

تمت الإجابة عن أسئلة الدراسة من خلال استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية حسب أبعاد كل متغير، إضافة إلى معرفة رتبة كل فقرة والأهمية النسبية لها، وعليه ظهرت النتائج التالية كما يوضحها جدول (٦).

جدول (٦): المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لأبعاد الريادة الرقمية

أبعاد الريادة الرقمية	المتوسط الحسابي	المرتبة	الأهمية النسبية
القيادة الرقمية	٤,١٧	١	مرتفعة
المعرفة الرقمية	٤,١٢	٣	مرتفعة
التمويل الرقمي	٤,٠٤	٤	مرتفعة
الثقافة الرقمية	٤,١٤	٢	مرتفعة
الابتكارات الرقمية	٣,٩٩	٥	مرتفعة
المتوسط العام	٤,٠٩		مرتفعة

بعد الاطلاع على النتائج أعلاه في الجدول (٦)، تبين بأن جميع أبعاد الريادة الرقمية كانت بمستويات أهمية نسبية مرتفعة وبقيم متقاربة تتراوح ما بين (٣,٩٩ - ٤,١٧)، ترأسها بالمرتبة الأولى القيادة الرقمية وبمتوسط حسابي (٤,١٧)، والمرتبة الخامسة للابتكارات الرقمية وبمتوسط حسابي (٣,٩٩).

جدول (٧): المتوسطات الحسابية والأهمية النسبية لأبعاد الأداء العالي

أبعاد الأداء العالي	المتوسط الحسابي	المرتبة	الأهمية النسبية
التحسين المستمر	٤,١٦	٢	مرتفعة
جودة قوى العمل	٤,١٩	١	مرتفعة
العمل الجماعي	٤,١٥	٣	مرتفعة
أنظمة العمل المرنة	٤,٠٥	٤	مرتفعة
المتوسط العام	٤,١٤		مرتفعة

بعد الاطلاع على النتائج المعروضة في الجدول (٧)، تبين بأن جميع أبعاد الأداء العالي كانت بمستويات أهمية نسبية مرتفعة وبقيم متقاربة تتراوح ما بين (٤,٠٥ - ٤,١٩)، حيث احتلت جودة قوى العمل المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي (٤,١٩)، وأنظمة العمل المرنة بالمرتبة الرابعة وبمتوسط حسابي (٤,٠٥).

ثالثاً: اختبار فرضيات الدراسة

تم في هذا الجزء تحليل الفرضيات المتعلقة بنموذج الدراسة باستخدام التحليل الإحصائي (Smart Partial Least Square - PLS)، كما هو موضح أدناه:

اختبار معامل التحديد R^2 والقوة التفسيرية F^2 والقوة التنبؤية Q^2

تم تحديد معامل التحديد R^2 لتحديد العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (الريادة الرقمية) وهي: القيادة الرقمية، المعرفة الرقمية، التمويل الرقمي، الثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية، وأبعاد المتغير التابع (الأداء العالي) وهي: التحسين المستمر، جودة قوى العمل، العمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة.

جدول (٨): قيم معامل التحديد R^2 والقوة التفسيرية F^2 والقوة التنبؤية Q^2

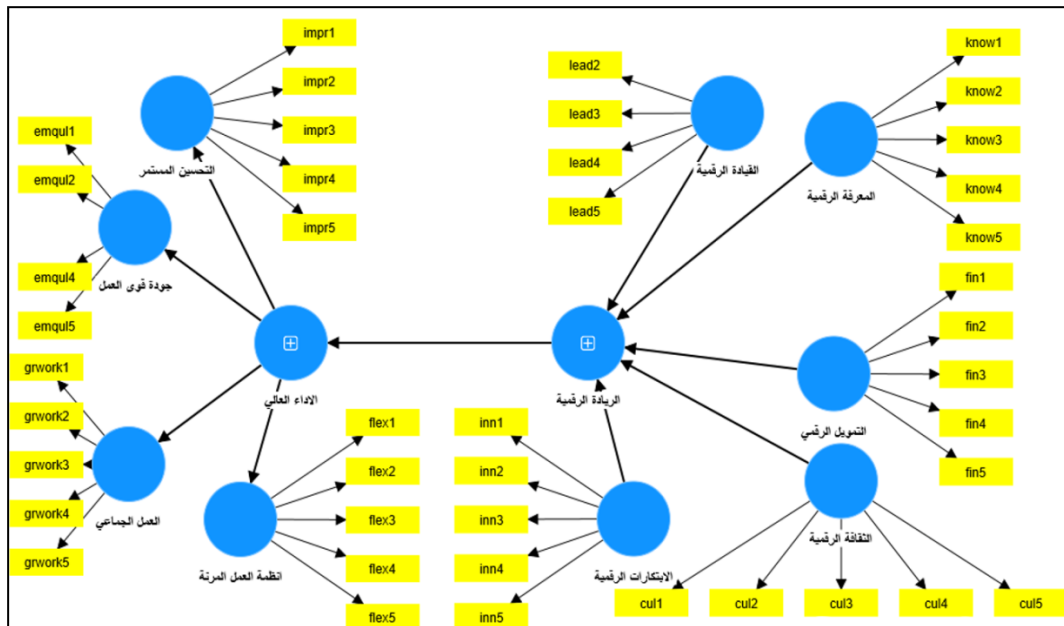
العلاقة	قيم معامل التحديد R^2	القوة التفسيرية F^2	القوة التنبؤية Q^2
المتغير المستقل الريادة الرقمية بأبعادها (القيادة الرقمية، المعرفة الرقمية، التمويل الرقمي، الثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية)، والمتغير التابع الأداء العالي بأبعاده (التحسين المستمر، جودة قوى العمل، العمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة)	٠,٤٧١	١,٨٨٣	٠,٦٥٤

حسب الجدول (٨)، فإن قيمة معامل التحديد R^2 للعلاقة بين الريادة الرقمية بأبعادها (القيادة الرقمية، المعرفة الرقمية، التمويل الرقمي، الثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية)، والأداء العالي بأبعاده (التحسين المستمر، جودة قوى العمل، العمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة) هي (٠,٤٧١) وتشير إلى أن ٤٧٪ من التباين في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية تم تفسيره من قبل الريادة الرقمية، وتعتبر هذه النسبة مقبولة لأنها أعلى من (٠,٢٥)، وهي النسبة المحددة من قبل (Gaur & Gaur, 2006)، وبحسب معامل F^2 ، فقد أشارت النتائج أن حجم تأثير الريادة الرقمية بأبعادها على الأداء العالي بأبعاده قد بلغ (١,٨٨٣) ويصنف بدرجة تأثير قوى، علماً بأن حجم التأثير يصنف بالدرجة الكبيرة إذا كانت قيمة F^2 أكبر من (٠,٣٥٠)، ويصنف بالدرجة المتوسطة إذا كانت قيمة F^2 تتراوح بين (٠,١٥ - ٠,٣٥٠) وذلك حسب مرجع Hair et al., (2017).

وحسب الجدول أيضاً (٨) استخدم مؤشر العلاقة التنبؤية Q^2 كمعيار للتنبؤ وذلك لبيان قدرة المتغير المستقل للتنبؤ في التغيرات الحاصلة في المتغير التابع، حيث بلغت قيمته Q^2 (٠,٦٥٤)، وهذا يشير إلى أن الريادة الرقمية لها القدرة على التنبؤ في التغير الحاصل في الأداء العالي وبدرجة كبيرة، وهي ضمن القيم المقبولة من الناحية الإحصائية لأنها أكبر من صفر Hair et al., (2017).

اختبار الفرضيات

لإيجاد العلاقة المباشرة والغير مباشرة بين متغيرات الدراسة، قد تم تحليل جميع الفرضيات المتعلقة بالنموذج المقترح باستخدام Smart-PLS وال Bootstrapping، كما هو موضح في الشكل (٢) أدناه، وباتباع الخطوات التالية.



شكل (٢): العلاقة المباشرة والغير مباشرة لمتغيرات الدراسة

الخطوة الأولى: اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

H_01 : لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) للريادة الرقمية بدلالة أبعادها (القيادة الرقمية، والمعرفة الرقمية، والتمويل الرقمي، والثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية) في الأداء العالي بدلالة أبعاده مجتمعة (التحسين المستمر، وجودة قوى العمل، والعمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة) في شركات الخدمات المالية الأردنية.

لاختبار العلاقة بين الريادة الرقمية بأبعادها (القيادة الرقمية، المعرفة الرقمية، التمويل الرقمي، الثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية)، والأداء العالي بأبعاده (التحسين المستمر، جودة قوى العمل، العمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة)، فقد تم استخدام تحليل قيمة (T Value) وباستخدام (Bootstrapping) كما هو موضح في نتائج تحليل العلاقة المباشرة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع الجدول (٩).

جدول (٩): نتائج تحليل العلاقة المباشرة بين أبعاد المتغير المستقل والمتغير التابع

الفرضية	العلاقة المباشرة	قيمة T Statistics	قيمة P	قيمة β	النتيجة
Ho1	الريادة الرقمية ← الأداء العالي	١٤,٩٢٨	٠,٠٠	٠,٧٢٩	رفض Ho1 وقبول الفرضية البديلة H11
Ho1-1	القيادة الرقمية ← الأداء العالي	١٦,١٦٥	٠,٠٠	٠,١٧٣	رفض Ho1-1 وقبول الفرضية البديلة H11-1
Ho1-2	المعرفة الرقمية ← الأداء العالي	١٥,٣٣٤	٠,٠٠	٠,١٦٩	رفض Ho1-2 وقبول الفرضية البديلة H11-2
Ho1-3	التمويل الرقمي ← الأداء العالي	١٥,٥٠٧	٠,٠٠	٠,١٦٨	رفض Ho1-3 وقبول الفرضية البديلة H11-3
Ho1-4	الثقافة الرقمية ← الأداء العالي	١٤,١٢٦	٠,٠٠	٠,٢٠٠	رفض Ho1-4 وقبول الفرضية البديلة H11-4

Ho1-5	الابتكارات الرقمية ← الأداء	١٥,٢٠٦	٠,٠٠	٠,٢٢١	رفض Ho1-5 وقبول الفرضية البديلة H11-5
-------	-----------------------------	--------	------	-------	---------------------------------------

يبين الجدول (٩) نتائج العلاقة المباشرة بين الريادة الرقمية بأبعادها مجتمعة (القيادة الرقمية، المعرفة الرقمية، التمويل الرقمي، الثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية) في الأداء العالي بأبعاده (التحسين المستمر، جودة قوى العمل، العمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة) في شركات الخدمات المالية الأردنية، والتي أظهرت وجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين المتغيرين المستقل والتابع، حيث بلغت قيمة T (١٤,٩٢٨) وهي أعلى من (١,٩٦) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$) وذلك حسب مرجع (Hair et al., 2017).

وفيما يخص معامل الانحدار فقد أظهرت النتائج أن قيمة β للريادة الرقمية بأبعادها مجتمعة في الأداء العالي قد بلغت (٠,٧٢٩)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الريادة الرقمية يؤدي إلى زيادة الأثر في الأداء العالي لأفراد عينة الدراسة وبقية (٠,٧٢٩). وعليه فإنه يتم رفض فرضية الدراسة الصفرية H_01 وقبول الفرضية البديلة H_{11} والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq ٠,٠٥$) للريادة الرقمية بدلالة أبعادها (القيادة الرقمية، المعرفة الرقمية، والتمويل الرقمي، والثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية) في الأداء العالي بدلالة أبعاده مجتمعة (التحسين المستمر، وجودة قوى العمل، والعمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة) في شركات الخدمات المالية الأردنية".

الفرضية الفرعية الأولى

H01-1: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq ٠,٠٥$) للقيادة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

بينت نتائج الدراسة في الجدول أعلاه وجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين القيادة الرقمية والأداء العالي، حيث بلغت قيمة T (١٦,١٦٥) وهي أعلى من (١,٩٦) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$).

أما معامل الانحدار فقد بينت النتائج أن قيمة β للقيادة الرقمية في الأداء العالي قد بلغت (٠,١٧٣)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في القيادة الرقمية يؤدي إلى زيادة الأثر في الأداء العالي لأفراد عينة الدراسة وبقية (٠,١٧٣). وعليه فإنه يتم رفض فرضية الدراسة الصفرية H_01-1 وقبول الفرضية البديلة $H_{11}-1$ والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq ٠,٠٥$) للقيادة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية".

الفرضية الفرعية الثانية

H01-2: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq ٠,٠٥$) للمعرفة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

بينت نتائج الدراسة أيضاً في الجدول أعلاه وجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين المعرفة الرقمية والأداء العالي، حيث بلغت قيمة T (١٥,٣٣٤) وهي أعلى من (١,٩٦) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$).

أما معامل الانحدار فقد بينت النتائج أن قيمة β للمعرفة الرقمية في الأداء العالي قد بلغت (٠,١٦٩)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في المعرفة الرقمية يؤدي إلى زيادة الأثر في الأداء العالي لأفراد عينة الدراسة وبقية (٠,١٦٩). وعليه فإنه يتم رفض فرضية الدراسة الصفرية H_01-2 وقبول الفرضية البديلة $H_{11}-2$ والتي تنص على أنه "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq ٠,٠٥$) للمعرفة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية".

الفرضية الفرعية الثالثة

H01-3: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq ٠,٠٥$) للتمويل الرقمي في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

بينت نتائج الدراسة أيضاً في الجدول أعلاه وجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين التمويل الرقمي والأداء العالي، حيث بلغت قيمة T (١٥,٥٠٧) وهي أعلى من (١,٩٦) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq ٠,٠٥$).

أما معامل الانحدار فقد بينت النتائج أن قيمة β للتمويل الرقمي في الأداء العالي قد بلغت (٠,١٦٨)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في التمويل الرقمي يؤدي إلى زيادة الأثر في الأداء العالي لأفراد عينة الدراسة وبقية (٠,١٦٨). وعليه فإنه

يتم رفض فرضية الدراسة الصفريّة H_{01-3} وقبول الفرضية البديلة H_{11-3} والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للتمويل الرقمي في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية".

الفرضية الفرعية الرابعة

H₀₁₋₄: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للثقافة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

أظهرت نتائج الدراسة أيضاً في الجدول أعلاه وجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين الثقافة الرقمية والأداء العالي، حيث بلغت قيمة T (١٤,١٢٦) وهي أعلى من (١,٩٦) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$).

أما معامل الانحدار فقد بينت النتائج أن قيمة β للثقافة الرقمية في الأداء العالي قد بلغت (٠,٢٠٠)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الثقافة الرقمية يؤدي إلى زيادة الأثر في الأداء العالي لأفراد عينة الدراسة وبقية (٠,٢٠٠). وعليه فإنه يتم رفض فرضية الدراسة الصفريّة H_{01-4} وقبول الفرضية البديلة H_{11-4} والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للثقافة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية".

الفرضية الفرعية الخامسة

H₀₁₋₅: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للابتكارات الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية.

أظهرت نتائج الدراسة أيضاً في الجدول أعلاه وجود تأثير مباشر دال إحصائياً بين الابتكارات الرقمية والأداء العالي، حيث بلغت قيمة T (١٥,٢٠٦) وهي أعلى من (١,٩٦) عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0,05$).

أما معامل الانحدار فقد بينت النتائج أن قيمة β للابتكارات الرقمية في الأداء العالي قد بلغت (٠,٢٢١)، وهذا يعني أن الزيادة بدرجة واحدة في الابتكارات الرقمية يؤدي إلى زيادة الأثر في الأداء العالي لأفراد عينة الدراسة وبقية (٠,٢٢١). وعليه فإنه يتم رفض فرضية الدراسة الصفريّة H_{01-5} وقبول الفرضية البديلة H_{11-5} والتي تنص على أنه " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للابتكارات الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية".

٦. نتائج الدراسة ومناقشتها

بينت نتائج التحليل الوصفي، التي تم من خلالها الحصول على الأهمية النسبية للريادة الرقمية (المتغير المستقل) بأبعادها: (القيادة الرقمية، والمعرفة الرقمية، والتمويل الرقمي، والثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية)، أن جميع أبعاد الريادة الرقمية كانت بمستويات أهمية نسبية مرتفعة وبقيم متقاربة.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة المتعلقة بالريادة الرقمية، يلاحظ أن دراسة العواودة وآخرون (٢٠٢٢)، التي هدفت إلى التعرف إلى أثر ريادة الأعمال الرقمية في سلاسل التوريد الرقمية بوجود تطبيقات ذكاء الأعمال، ودراسة (Erdisna et al., 2022)، التي هدفت إلى تطوير نموذج تعلم لريادة الأعمال الرقمية لتحقيق جيل الألفية الريادي في دورة تحليل وتصميم نظم المعلومات من خلال صياغة الكفاءات الأربع (الاتصال، والتعاون، والتفكير النقدي، والإبداع)، قد اتفقتا مع نتائج الدراسة الحالية، التي أشارت إلى وجود مستويات أهمية مرتفعة لأبعاد الريادة الرقمية.

كما بينت نتائج التحليل الوصفي للأداء العالي (المتغير التابع) بأبعادها: (التحسين المستمر، والعمل الجماعي، وجودة قوى العمل، وأنظمة العمل المرنة)، أن جميع أبعاد الأداء العالي كانت بمستويات أهمية نسبية مرتفعة وبقيم متقاربة.

وبالرجوع إلى الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء العالي، يلاحظ أن دراسة علي وناصر (٢٠٢٠)، التي هدفت إلى معرفة دور ذكاء الأعمال في تعزيز الأداء العالي، ودراسة اللافي والخشمان (٢٠١٩)، التي هدفت إلى معرفة دور تطبيق نظم عمل الأداء العالي في تحقيق النجاح الاستراتيجي، ودراسة (Zaman et al., 2020)، التي هدفت إلى معرفة أثر نظم العمل عالية الأداء في العاملين، قد اتفقت جميعها مع نتائج الدراسة الحالية، التي أشارت إلى وجود مستويات أهمية مرتفعة لأبعاد الأداء العالي.

بينت نتائج اختبار الفرضية الأولى أنه: " يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0,05$) للريادة الرقمية بأبعادها (القيادة الرقمية، والمعرفة الرقمية، والتمويل الرقمي، والثقافة الرقمية، والابتكارات الرقمية) في الأداء العالي

بأبعاده مجتمعة (التحسين المستمر، وجودة قوى العمل، والعمل الجماعي، وأنظمة العمل المرنة) في شركات الخدمات المالية الأردنية."

كما بينت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى أنه: "يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) للقيادة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية". وبهذا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة نوري ومحمد (٢٠٢٢)، التي بينت دور القيادة الرقمية في رفع الأداء وتحسينه لدى العاملين، كما اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (Wang et al., 2022)، التي هدفت إلى معرفة دور القيادة الرقمية في تحقيق الابتكار للوصول إلى الأداء المتميز.

وبينت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية أيضًا أنه: "يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) للمعرفة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية."

كما بينت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة أنه: "يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) للتمويل الرقمي في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية". وبهذا تتفق نتائج الدراسة الحالية مع دراسة الحري (٢٠٢١)، التي كشفت عن الدور الذي يلعبه التمويل الرقمي في تعزيز الشمول المالي وتحسين الأداء، وكذلك اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة (Ziyu et al., 2022)، التي هدفت إلى معرفة مدى تأثير التمويل الرقمي في تحقيق الأداء الابتكاري.

وبينت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة أنه: "يوجد أثر مباشر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) للثقافة الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية."

كما بينت نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية $\alpha \leq 0.05$) للابتكارات الرقمية في الأداء العالي في شركات الخدمات المالية الأردنية". وبالرجوع إلى الدراسات السابقة، فإن نتائج الدراسة الحالية تتفق مع دراسة (Khin & Ho, 2021)، التي هدفت إلى معرفة دور الابتكار الرقمي وتوسطه في العلاقة بين التكنولوجيا والقدرة الرقمية والأداء التنظيمي، والتأثير الإيجابي له في الأداء.

٧. التوصيات

توصي الدراسة إدارات شركات الخدمات المالية الأردنية بما يأتي:

١. متابعة أحدث التقنيات الرقمية وكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛ لمواكبة متطلبات العملاء والعمل على تحديثها، وتمثل آلية التنفيذ في حضور ورش العمل والندوات المتعلقة بهذا المجال؛ لمتابعة التطورات والمستجدات المحيطة، بما يساهم في زيادة مرونة الشركات وتحسين قدرتها على التكيف مع التغيرات البيئية المختلفة، وتحويل نماذج الأعمال من الصورة التقليدية إلى النموذج الرقمي.
٢. ضرورة اغتنام الشركات للفرص الرقمية الناشئة المرتبطة بالتقنيات في الصناعات والخدمات المقدمة، وتمثل آلية التنفيذ في الالتزام بتبني التقنيات الرقمية الحديثة، وتطوير القدرات الرقمية لدى العاملين، وبناء العلاقات مع الشركات المختصة، وعقد الشراكات الاستراتيجية.
٣. تشجيع العاملين على تقديم الأفكار الإبداعية والابتكارية لتطوير الخدمات المقدمة بما يتناسب مع التغيرات والتطورات الحديثة، وتمثل آلية التنفيذ في عقد الدورات التدريبية، وتشجيع العاملين على تبادل المعارف واكتساب الخبرات اللازمة.
٤. بناء استراتيجية لإدارة المعرفة الرقمية، وتمثل آلية التنفيذ في تحديد عناصر الثقافة الرقمية والهيكل التنظيمي الافتراضي، وتوفير البيئة المساندة لهذا البناء؛ لتلبية احتياجات وتوقعات الرياديين الرقميين، باستخدام أحدث التقنيات ووسائل التنقيب عن البيانات.
٥. إنشاء قاعدة بيانات معرفية تعزز قيمة العمل الريادي، وتمثل آلية التنفيذ في تحديد المعارف ومشاركتها داخليًا بين العاملين، وخارجيًا مع العملاء والموردين والخبراء، واكتسابها وإخراجها بصورة رقمية، بحيث تضم قاعدة البيانات المعلومات اللازمة لإنشاء المشاريع الرقمية وريادتها، وكيفية التعامل معها والاستفادة القصوى منها لتحقيق الأداء الأفضل.

٦. متابعة أحدث التطورات الحاصلة لدى شركات التكنولوجيا المالية والعمل على مواكبتها، وتمثل آلية التنفيذ في بناء العلاقات وعقد الشراكات مع تلك الشركات؛ بهدف تقديم أفضل الخدمات المالية الرقمية والحلول المبتكرة للعملاء.

٧. التركيز على أهمية نشر مفهوم الثقافة الرقمية في الشركة والعمل على تطبيقه، وتمثل آلية التنفيذ في تخصيص أيام معينة لإطلاق حملات توعوية لنشر الثقافة الرقمية المتعلقة بأهمية التحول الرقمي ومتطلباته، وفهم احتياجات العملاء الرقمية للاستفادة منها في تحسين الأداء.

الشكر والتقدير

أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى المراجعين ورئيس التحرير على ملاحظاتهم وتعليقاتهم القيمة على المسودة الأولية لهذه الورقة البحثية. كما أعرب عن تقديري للعاملين في شركات الخدمات المالية الأردنية الذين ساهموا في هذه الدراسة، وأشكر إدارات شركات الخدمات المالية الأردنية على تعاونها وتسهيل عملية جمع البيانات. وتبقى أي أخطاء أو أوجه قصور واردة في هذه الدراسة مسؤوليتي الكاملة.

الإقرارات الأخلاقية

تم إجراء هذه الدراسة وفقاً لمبادئ إعلان هلسنكي (١٩٦٤)، مع الالتزام بالمعايير الأخلاقية الخاصة بالبحوث العلمية. وقد تم الالتزام بالمبادئ الأخلاقية الآتية أثناء تنفيذ الدراسة:

- مبدأ الموافقة الطوعية، حيث تم الحصول على الموافقات اللازمة من إدارات شركات الخدمات المالية الأردنية، إضافة إلى موافقة المشاركين في الدراسة قبل توزيع أداة الدراسة عليهم.
- مبدأ تقليل المخاطر على المشاركين.
- مبدأ السرية.
- مبدأ إبلاغ المشاركين بمحتوى وأهداف البحث.
- مبدأ التوثيق الإلزامي لمراحل ونتائج البحث.
- مبدأ موثوقية الأدوات المنهجية المستخدمة في البحث.
- مبدأ صلاحية معالجة البيانات البحثية.

بيان توافر البيانات

تتوفر مجموعات البيانات التي تم جمعها وتحليلها خلال هذه الدراسة عند الطلب من الباحثة.

التمويل

لم يتم تلقي أي تمويل لإجراء هذا البحث.

تضارب المصالح

تؤكد الباحثة عدم وجود أي تضارب في المصالح.

مساهمة الباحثة

- قامت باسمه جعاره بوضع تصور الدراسة وتصميمها، بالإضافة إلى جمع البيانات وتحليلها.
- تمت كتابة المسودة الأولى للمقال من قبل باسمه جعاره.
- قامت الباحثة بمراجعة النصوص وتحريها، واعتمدت النسخة النهائية للنشر.

الموافقة على النشر

توافق الباحثة على تقديم هذه الورقة البحثية للنشر، وبانتظار قرار هيئة التحرير بعد عملية التحكيم، وتوافق على نشرها. كما تؤكد أن هذا العمل لم يُنشر سابقاً، ولم يُقدم إلى أي مجلة أخرى للنظر في نشره.

المراجع

- بو جمعة، العولي. (٢٠١٩). آثار تطبيق الإدارة الرقمية على أداء الموارد البشرية. *مجلة الشؤون القانونية والقضائية*، ١ (٥)، ١٢٩-١٥٠.
- الحري، بسمة محمد. (٢٠٢١). تأثير استخدام التمويل الرقمي في تعزيز الشمول المالي: الدور المعدل للمعرفة المالية - دراسة تطبيقية على عملاء البنوك المصرية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية*، ٢ (٢)، ٨٧٥-٩٠٦. <https://doi.org/10.21608/cfdj.2021.171165>
- حسن، محمد صالح الدين. (٢٠١٥). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تنمية الثقافة التكنولوجية لدى معلمات رياض الأطفال غير المتخصصات. *آفاق جديدة في تعليم الكبار*، (١٧)، ٣٠٧-٣٤٠.
- خميس، ساما فؤاد. (٢٠١٨). مهارات القرن الحادي والعشرين: إطار عمل للتعليم من أجل المستقبل. *مجلة الطفولة والتنمية*، ٩ (٣١)، ١٤٩-١٦٣.
- خنجر، لارا ويعقوب، فيحاء. (٢٠١٨). أثر التحسين المستمر في تحقيق ميزة تنافسية للجامعات العراقية ومشاريعها البحثية. *مجلة دراسات محاسبية ومالية*، ١٣ (٤٤)، ٣٣-٥٥. <https://doi.org/10.34093/jafs.v13i44.18>
- الدباغ، إيناس والعزاوي، شفاء. (٢٠١٨). تأثير الرقابة التنظيمية في الأداء العالي: بحث ميداني. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، ٢٤ (١٠٥)، ٣٢٥-٣٥١.
- رابحي، فطيمة وكاريتش، صليحة. (٢٠٢٠). العوامل المساهمة في بناء الثقافة الرقمية في المؤسسة من وجهة نظر عينة من الخبراء. *مجلة معهد العلوم الاقتصادية*، ٢٣ (٢)، ٧٦٥-٧٩٨. <https://doi.org/10.54244/1902-023-002-018>
- الزبيدي، ناظم والخزرجي، قصي. (٢٠١٦). دور المرونة التنظيمية وانعكاساتها في الاستجابة لتحقيق متطلبات الأداء العالي. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، ٢٢ (٩٤)، ٥٠-٨٣.
- شحادة، مها. (٢٠٢٢). التحول الرقمي وريادة الأعمال الرقمية. *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، (٦٢)، ٣٧-٦٢.
- الطاهر، محمد. (٢٠٢٢). أثر التحسين المستمر على تحقيق الميزة التنافسية: دراسة حالة جامعة قاردين سيتي. *مجلة القلزم العلمية*، ٢٧ (١٢)، ٤١-٦٠.
- عامر، عيبر والجوفي، علياء. (٢٠٢١). الدعم التنظيمي المدرك وتأثيره في الأداء العالي: بحث تحليلي في كليات جامعة بغداد. *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، ٢٧ (١٢٦)، ٢٦٣-٢٨٨. <https://doi.org/10.33095/jeas.v27i126.2106>
- أبو عاقلة، أحمد الريح. (٢٠٢١). مهارة الثقافة الرقمية لمدير مدرسة المستقبل في ضوء متطلبات القرن الحادي والعشرين: دراسة ميدانية لمديري مدارس مرحلة الأساس. *مجلة كلية التربية - جامعة واسط*، ٤٤ (٢)، ٤٨١-٥٠٨.
- عبد الباسط، محمود. (٢٠٢٢). الثقافة الرقمية للأبناء بين الرفاهية والحتمية في العصر الرقمي: رؤية تربوية. *المجلة التربوية*، ١ (٩٥)، ١-١١.
- عبد القادر، رمضان. (٢٠١٩). الثقافة الرقمية لدى طلاب الدراسات العليا التربوية بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات الاقتصاد القائم على المعرفة. *مجلة كلية التربية*، ٣ (١٨٤)، ١٥٣٧-١٥٩٣.
- علي، هدى وناصر، بشرى. (٢٠٢٠). دور نظام ذكاء الأعمال في تعزيز الأداء العالي: دراسة استطلاعية لعينة من المصارف الأهلية في محافظة أربيل. *المجلة العربية للإدارة*، ٤٠ (٤)، ٢٦٩-٢٨٦.

العمرى، العنود. (٢٠٢٢). أثر جودة بيئة العمل على أداء العاملين في الجامعات الحكومية بالمملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية على موظفي جامعة جدة. *المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات*، ٣ (٢٧)، ٣٠٩-٢٥٨، <https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.27.9>

العوادة، هبة وأبو ليلى، هنادي والشنطي، عبدالله والزعي، عمرو. (٢٠٢٢). ريادة الأعمال الرقمية وتأثيرها على سلاسل التوريد الرقمية: الدور الوسيط لتطبيقات ذكاء الأعمال. *المجلة الدولية للبيانات وعلوم الشبكة*، ٦ (١)، ٢٤٢-٢٣٣، <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2021.9.005>

اللافي، خالد والخشمان، أيسر. (٢٠١٩). تطبيق نظم عمل الأداء العالي وأثرها في تحقيق النجاح الاستراتيجي: دراسة ميدانية في الجامعات الخاصة الأردنية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، ٢٨ (١)، ٧٩-٤٨، <https://doi.org/10.33976/1444-028-001-003>

النجار، فايز والنجار، نبيل والزعي، ماجد. (٢٠٢٠). أساليب البحث العلمي: منظور تطبيقي. دار الحامد للنشر والتوزيع. النصور، بلال وخليفات، إبراهيم. (٢٠٢٠). أثر الريادة الرقمية في الأداء التنظيمي من وجهة نظر مديري شركات صناعة الأدوية الأردنية ضمن منظور نظرية الشبكة الاجتماعية. *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، ١٦ (١)، ٢٤٨-٢٦٠.

نوري، رهنج ومحمد، بهيجان. (٢٠٢٢). انعكاسات القيادة الرقمية في الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية في الأقسام العلمية في عدد من الجامعات في إقليم كردستان - العراق. *مجلة العلوم الإنسانية لجامعة زاخو*، ١٠ (١)، ١٧٧-١٦٠، <https://doi.org/10.26436/hjuoz.2021.10.1.825>

References

- Avolio, B., Kahai, S., & Dodge, G. (2001). E-leadership: Implications for theory, research, and practice. *The Leadership Quarterly*, 11(4), 615–668. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00062-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00062-X)
- Bauer, T., & Bender, S. (2001). *Flexible work systems and the structure of wages: Evidence from matched employer-employee data* (IZA Discussion Paper No. 353). Institute for the Study of Labor.
- Baxter, H. (2020). *Digital finance: Security tokens and unlocking the real potential of blockchain*. Wiley.
- David-West, O., Iheanachor, N., & Kelikume, I. (2018). A resource-based view of digital financial services (DFS): An exploratory study of Nigerian providers. *Journal of Business Research*, 88, 513–526. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2018.01.034>
- Davidson, E., & Vaast, E. (2010). Digital entrepreneurship and its sociomaterial enactment. In *Proceedings of the 43rd Hawaii International Conference on System Sciences* (pp. 1–10).
- Dessler, G. (2011). *Human resource management*. Pearson.
- Eneizat, M., & Al-Kasasbeh, M. (2021). Digital entrepreneurship perspective of smart organization and technological innovation: A conceptual model. *Journal of Management and Sustainability*, 11(2), 32–42. <https://doi.org/10.5539/jms.v11n2p32>
- Erdisna, E., Ridwan, M., & Syahputra, H. (2022). Developing digital entrepreneurship learning model: 4-D competencies-based for millennial generation in higher education. *Journal of Ultimate Research and Trends in Education*, 4(2), 85–100. <https://doi.org/10.31849/utamax.v4i2.10081>
- Fareed, M., Noor, W., Isa, M., Shahzad, A., & Laeeq, H. (2016). The role of human capital development and high performance work system in sustaining the human resource

- professionals' effectiveness: A lesson from Pakistan's Telco companies. *International Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 512–525.
- Gaur, A., & Gaur, S. (2006). *Statistical methods for practice and research: A guide to data analysis using SPSS*. Sage.
- Gözen, A. (2018). The relationship between organizational ambidexterity and family business performance. *International Journal of Commerce and Finance*, 4(2), 94–107.
- Hair, J., Hult, M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage.
- Hill, E., Grzywacz, J., Allen, S., Blanchard, V., Matz-Costa, C., Shulkin, S., & Pitt-Catsoupes, M. (2008). Defining and conceptualizing workplace flexibility. *Community, Work & Family*, 11(2), 149–163. <https://doi.org/10.1080/13668800802024678>
- Iansiti, M., & Lakhani, K. (2014). Digital ubiquity: How connections, sensors, and data are revolutionizing business. *Harvard Business Review*, 92(11), 91–99.
- Indrajith, H., & Fairoz, F. (2018). Impact of management quality and workforce quality on organizational performance: A case study of Sri Lanka. *Journal of Human Resource Management*, 6(1), 37–43. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20180601.15>
- Jianmin, W., & Li, Y. (2020). Does factor endowment allocation improve technological innovation performance? An empirical study on the Yangtze River Delta region. *Science of the Total Environment*, 716, 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.137107>
- Khin, S., & Ho, T. C. (2021). Digital technology, digital capability and organizational performance: Mediating role of digital innovation. *International Journal of Innovation Science*, 11(6), 1–20. <https://doi.org/10.1108/IJIS-08-2018-0083>
- Li, W., Liu, K., Belitski, M., O'Regan, N., & Ghobadian, A. (2016). E-leadership through strategic alignment: An empirical study of small and medium sized enterprises in the digital age. *Journal of Information Technology*, 31(2), 185–206. <https://doi.org/10.1057/jit.2016.10>
- Luo, C., Lan, Y., Luo, X., & Li, H. (2021). The effect of commitment on knowledge sharing: An empirical study of virtual communities. *Technological Forecasting and Social Change*, 163, Article 120438.
- Matkovicikova, N., & Szarkova, S. (2019). Company tools to attract and recruit quality workforce in the labor market. In *Proceedings of the 52nd International Academic Conference, Barcelona* (pp. 1–10). <https://doi.org/10.20472/IAC.2019.052.035>
- Mazhar, R., Sarwar, M., Malik, M., Nazam, M., & Mazhar, S. (2020). Impact of high performance work systems on organizational performance: A case of banking sector of Pakistan. *International Journal of Asian Business and Information Management*, 11(4), 16–28. <https://doi.org/10.4018/IJABIM.2020100102>
- Mielke, J., De Geest, S., Beckmann, S., Leppla, L., Luta, X., Guerbaai, R. A., & Schwendimann, R. (2019). The German version of the high-performance work systems questionnaire (HPWS-G) in the context of patient safety: A validation study in a Swiss university hospital. *BMC Health Services Research*, 19(1), 356–366. <https://doi.org/10.1186/s12913-019-4189-8>

- Nambisan, S. (2017). Digital entrepreneurship: Toward a digital technology perspective of entrepreneurship. *Entrepreneurship Theory and Practice*, 41(6), 1–27. <https://doi.org/10.1111/etap.12254>
- Ngoasong, Z. (2018). Digital entrepreneurship in a resource-scarce context: A focus on entrepreneurial digital competencies. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 25(3), 483–500. <https://doi.org/10.1108/JSBED-01-2017-0014>
- Oberer, B., & Erkollar, A. (2020). Digital leaders in the age of industry. *International Journal of Organizational Leadership*, 7(4), 404–412. <https://doi.org/10.33844/ijol.2018.60332>
- Ozili, P. (2018). Impact of digital finance on financial inclusion and stability. *Borsa Istanbul Review*, 18(4), 329–340. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2017.12.003>
- Porter, M., & Heppelmann, J. (2015). How smart, connected products are transforming companies. *Harvard Business Review*, 93(10), 96–114.
- Rau, B., & Hyland, M. (2002). Role conflict and flexible work arrangements: The effects on applicant attraction. *Personnel Psychology*, 55(1), 111–136.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research methods for business: A skill building approach*. Wiley.
- Theriou, G., & Chatzoglou, P. (2014). The impact of best HRM practices on performance identifying enabling factors. *Employee Relations*, 36(5), 535–561. <https://doi.org/10.1108/ER-02-2013-0025>
- Tso-Jen, C., Cheng-Che, L., & Chi-Min, W. (2016). High performance work system, psychological efficacy, job satisfaction and task performance in the hotel workplace. *Open Journal of Social Sciences*, 4(7), 76–81. <http://dx.doi.org/10.4236/jss.2016.47012>
- Wang, T., Lin, X., & Sheng, F. (2022). Digital leadership and exploratory innovation: From the dual perspectives of strategic orientation and organizational. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–20.
- Xu, G., Hou, G., & Zhang, J. (2022). Digital sustainable entrepreneurship: A digital capability perspective through digital innovation orientation for social and environmental value. *Sustainability*, 14(11222), 1–24. <https://doi.org/10.3390/su141811222>
- Yaninee, S., Somnuk, A., Kritsakorn, J., & Kanittha, P. (2022). Organizational strategic intuition for high performance: The role of knowledge-based dynamic capabilities and digital transformation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 8(117), 1–19. <https://doi.org/10.3390/joitmc8030117>
- Yoo, Y., Hendfridsson, O., & Lyytinen, K. (2010). The new organizing logic of digital innovation. *Information Systems Research*, 21(4), 724–735. <https://doi.org/10.1287/isre.1100.0322>
- Zaman, A., Nawa, S., & Ullah Khan, S. (2020). The impact of high performance work system on the employees' performance: Mediating role of employees' resilience. *Journal of Social Research Development*, 1(2), 115–128. <https://doi.org/10.17051/ilkonline.2020.04.764785>
- Zhang, J., Akhtar, M., Bal, P., Zhang, Y., & Talat, U. (2018). How do high-performance work systems affect individual outcomes: A multilevel perspective. *Frontiers in Psychology*, 9, 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00586>

-
- Zhao, F., & Collier, A. (2016). Digital entrepreneurship: Research and practice. In *Proceedings of the 9th Annual Conference of the EuroMed Academy of Business* (pp. 1–10).
- Ziane, I. (2022). Technopreneurship training to enhance creativity and innovation for digital entrepreneurship: Case of the entrepreneurship's house of Tlemcen. *Journal of Contemporary Business and Economic Studies*, 5(3), 84–95.
- Ziyu, J., Guojian, M., & Wenyue, Z. (2022). Research on the impact of digital finance on the innovation performance of enterprises. *European Journal of Innovation Management*, 25(2), 804–820. <https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2022-0094>