

أثر رأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمراكز التدريب
(بالتطبيق على مركز جايجا للتدريب بالولاية الشمالية في السودان)

The Impact of Spiritual Capital in Building Team Work on Competitive Performance for Training Centers

محمود عبد المعطي هاشم عبد الحميد

مهندس كهرباء بالدرجة الثالثة بوزارة البنى التحتية والتنمية العمرانية بالولاية الشمالية
السودان- الولاية الشمالية- دنقلا- وزارة البنى التحتية والتنمية العمرانية - إدارة التدريب

mahmoudmag81@gmail.com

تاريخ النشر: 2025/06/04

تاريخ القبول للنشر: 2025/04/08

تاريخ الاستلام: 2025/02/20

المستخلص: هدفت الدراسة إلى بيان أثر رأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمراكز التدريب بالتطبيق على مركز جايجا للتدريب بالولاية الشمالية في السودان، واتبعت المنهج الوصفي التحليلي، وتمثلت عينة الدراسة في جميع العاملين بالمركز على اختلاف فئاتهم الوظيفية، والبالغ عددهم (10)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، من أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لرأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمركز جايجا للتدريب بالولاية الشمالية بتأثير غير مباشر (وسيط كلي) (0.817)، وأوصت الدراسة ضرورة استمرار مركز جايجا للتدريب بالولاية الشمالية بتعزيز أبعاد رأس المال الروحي في المركز لما لها من أهمية في بناء فريق العمل الفعال، وضرورة قيام المركز بوضع الخطط والإجراءات المناسبة التي من شأنها التغلب على المعوقات التي تواجه تحقيق الأداء التنافسي بشكل صحيح.

الكلمات المفتاحية: رأس المال الروحي؛ بناء فريق العمل؛ الأداء التنافسي؛ مراكز التدريب؛ مركز جايجا للتدريب بالولاية الشمالية (المركز).

تصنيفات JEL: C91.D41

Abstract: The study aimed to investigate the Impact of Spiritual Capital in Building Team Work on Competitive Performance for Training Centers: Applying in Jica Training Center at Northern State in Sudan. The study followed the descriptive analytical method. The study sample consist of all employees at the Center with different job categories, they are (10) Employees. The study found a set of results, the most important of which is: the presence of a statistically significant impact on Spiritual Capital in Building Team Work on Competitive Performance for Jica Training Center at Northern State with an indirect effect (Fully Mediates) of (0.817). The study recommended the need for the Center to continue strengthening the dimensions of Spiritual Capital in the Center because of its importance in Building Team Work, and the need for the Center to develop appropriate plans and procedures that will overcome the obstacles that face achieving Competitive Performance properly.

Key words: Spiritual Capital; Building Team Work; Competitive Performance; Training Centers; Jica Training Center at Northern State (Center).

JEL CLASSIFICATION: C91.D41

أولاً/ المقدمة:

أكد (Jamal & Saif, 2011: 55)، و(الدعجة، 2013: 2) بأن الموارد البشرية هي الفيصل بين النجاح والفشل إذ يشكلون في أي منظمة أهمية لا تقل عن أي موارد أخرى، وعضد هذا الرأي (Chin & Sofian, 2011: 1092) بالإشارة إلى أن الموارد البشرية هي المورد الذي تمتلكه جميع المنظمات، وهم مفتاح لنجاح المنظمات، واستمراريتها.

بحسب (أحمد، 2017: 46) قد يبدو للبعض أن الروحية أمراً جديداً في الإدارة التي تشهد منذ فترات طويلة تطورات كثيرة في المفاهيم التي تساهم في كفاءة وفاعلية المنظمات، وترى (الغداني، 2011) أن الروحية هي جوهر البحوث عبر العصور، وأنها ليست موضوعة، وإنما هي الحلقة غير المدروسة التي فشلت في مواجهة المشكلات الإدارية؛ فالمنظمات في ظل التغيرات الدراماتيكية، والظروف الأساسية مثل بيئة الأعمال المتغيرة، والفضائح الأخلاقية، وضعف الالتزام أصبحت بأمر الحاجة إلى الروحية (رأس المال الروحي).

يذكر (الفهداوي، 2005: 69) تشير فرق العمل إلى ظاهرة الطابع الجماعي المميز للسلوك الإنساني، وإلى معالم الظاهرة التعاونية في الجهود عند مجموعة من العاملين نحو تحقيق المهارات التكاملية من منطلق كون الفريق يتمثل بالأعضاء ذوي الهدف المشترك الملتزمين بطريقة الانجاز الواعية؛ مع المحافظة على روح المسؤولية عند كل عضو في الفريق.

يرى (إدريس والغالي، 2009: 107) أن الأداء التنافسي يعكس رغبة المنظمة في النمو، والبقاء، وبناء الموقع التنافسي الريادي في الأسواق، وإذا كان الأداء المالي، والأداء التشغيلي يمثلان معاً المنظور الداخلي قصير الأمد للأداء؛ فإن الأداء التنافسي يمثل المنظور الإستراتيجي أو منظور السوق للأداء.

أورد (www.jicatrainning center.com) يُعد مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية من المراكز التدريبية التي تهتم بتطوير وتحسين مخرجاتها، وتشكل إدارة الموارد البشرية محوراً مهماً ترتكز عليه مختلف نشاطاته، وفي ظل تشعب أعماله، وتعقدتها أصبحت الحاجة ملحة لإحداث التطوير الملائم بالشكل الذي يضمن له تحسين مستوى أداء موارده البشرية بما يساهم في تحقيق الأداء التنافسي المنشود، وهذه مهمة لا تتحقق إلا في ظل تطبيق فاعل لأبعاد رأس المال الروحي، وتبني مفهوم فريق العمل بشكل أوسع.

ثانياً/ مشكلة الدراسة:

بحسب (عبد الحميد، 2023)، و(أحمد، 2017)، و(الدعجة، 2013) يُعد رأس المال الروحي، وفريق العمل، والأداء التنافسي جوانب مهمة من المنظور النفسي، والإداري التي تستدعي مزيد من التقصي والبحث، فالدراسات في البيئة العربية بصفة عامة، والبيئة السودانية بصفة خاصة – في حدود علم الباحث – لم تعط اهتماماً كافياً لدراسة أثر تطبيق رأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي في مراكز التدريب.

يُعد مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية من المراكز التدريبية التي لها تجربتها في تطبيق النظم الإدارية الحديثة، ولعل المشكلة تتمثل في وجود قصور في استدامة المزايا التنافسية التي يتمتع بها المركز أدى إلى تدني مستوى الأداء التنافسي، ولعل ذلك يرجع إلى وجود خلل في تطبيق رأس المال الروحي، وبناء فريق العمل بأسس علمية بالمركز.

مما سبق تتحدد مشكلة الدراسة في الإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما أثر رأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي للمركز؟ وتتفرع منه الأسئلة التالية:

1. ما مستوى الأهمية النسبية لتطبيق رأس المال الروحي في المركز؟
2. ما مستوى الأهمية النسبية لبناء فريق العمل في المركز؟
3. مستوى الأهمية النسبية لمؤشرات الأداء التنافسي في المركز؟

ثالثاً/ فرضيات الدراسة:

وفقاً لما انتهت إليه دراسة (Shamsuddin, et al, 2016) أن مستوى رأس المال الروحي بين عاملي الشركات المرتبطة بالحكومة في ماليزيا يؤثر على أداء الشركة ككل، وما توصلت إليه دراسة (أبو حميدة، 2013) بوجود أثر لفريق العمل المتجانس كأحد أبعاد إدارة الجودة الشاملة في بناء إستراتيجية التمايز، وما أكدته دراسة (الهاشي، 2010) أن فرق العمل المرادفة تتوسط في العلاقة بين إعادة التنظيم وتخفيض مقاومة التغيير، وعليه؛ أمكن صياغة فرضية الدراسة الحالية في الفرضية العدمية التالية: لا يوجد أثر لرأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمركز جايبكا للتدريب بالولاية الشمالية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$.

رابعاً/ أهداف الدراسة:

تستهدف هذه الدراسة بشكل رئيس رصد العلاقة غير المباشرة بين رأس المال الروحي، والأداء التنافسي من خلال بناء فريق العمل بوصفه متغير وسيط، وذلك لعينة من العاملين في أحد مراكز التدريب السودانية ممثلة في مركز جايبكا للتدريب بالولاية الشمالية، وينبثق من الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

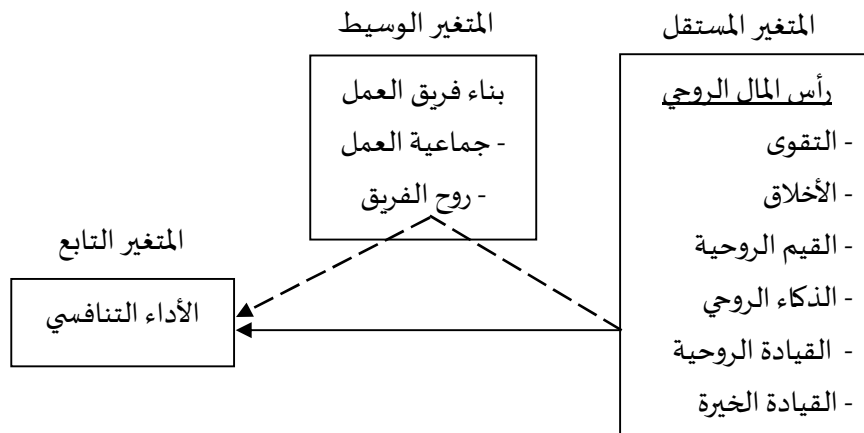
1. التعرف على مستوى الأهمية النسبية لتطبيق رأس المال الروحي في المركز.
2. التعرف على مستوى الأهمية النسبية لبناء فريق العمل في المركز.
3. التعرف على مستوى الأهمية النسبية لمؤشرات الأداء التنافسي في المركز.

خامساً/ أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من جانبين:

1. الأهمية العلمية: تساهم الدراسة في سد فجوة بحثية لم تتطرق لها الدراسات السابقة على حد علم الباحث وذلك من خلال التعرض للعلاقة بين رأس المال الروحي والأداء التنافسي في ظل توسط بناء فريق العمل الذي ندرتناوله في السياق التنظيمي بحسب (الهاشي، 2010)، وهي قضية لم تتعرض لها الدراسات السابقة بكامل أبعادها كما تعرضت له هذه الدراسة، فضلاً عن أن الدراسة تسهم من الناحية العلمية في توفير مرجعية علمية حول علاقات متغيرات الدراسة لتسهم في دعم المكتبة المرئية، ويعين الباحث على تطوير المعرفة في هذا المجال.
2. الأهمية العملية: تتمثل الأهمية العملية لهذه الدراسة في أنها توفر بيانات، ومعلومات لمؤخذي القرار في المركز تعيينهم على ترشيد قراراتهم، فضلاً عن أن الدراسة تسلط الضوء على أهمية رأس المال الروحي في حل مشاكل الأداء التنافسي، وتعزز أهمية بناء فريق العمل في المركز بشكل أفضل.

سادساً/ المخطط الفرضي للدراسة:



الشكل (1) مخطط الدراسة الفرضي من إعداد الباحث بالرجوع للدراسات السابقة، 2024، دنقلا.

سابعاً/ مصطلحات الدراسة:

أ/ المتغير المستقل: رأس المال الروحي:

يعرفا (Zohar & Marshall, 2004) رأس المال الروحي بأنه كمية من المعرفة الروحية، والخبرات المتاحة للفرد أو الثقافة مشيرين إلى المعنى، والقيم، والمقاصد الأساسية.

ب/ المتغير الوسيط: فريق العمل:

يعرف (عبد الوهاب، 2000: 66) فريق العمل بأنه مجموعة من الأفراد يتم تشكيلها لتحقيق هدف معين من خلال مجهودات مشتركة يبذل الجميع فيه تعاوناً متبادلاً، ويسود بينهم الشعور بالالتزام، والمسؤولية المشتركة.

ج/ المتغير التابع: الأداء التنافسي:

بحسب (Morgan, et al, 2009) الأداء التنافسي هو النجاح الذي تحققه المنظمة في تحقيق أهدافها، وهو انعكاس لقدرتها، وقابليتها على تحقيق أهدافها بالمقارنة مع المنافسين.

ثامناً/ حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة في حدود زمنية خلال الفترة من 2014 – 2022، وحدود مكانية في مركز جاكا للتدريب بالولاية الشمالية (السودان)، وحدود بشرية متمثلة في العاملين بالمركز.

تاسعاً/ الأدبيات السابقة:

يعرض الباحث فيما يلي لعدد من الدراسات السابقة التي تناولت كلاً من رأس المال الروحي، وفريق العمل، والأداء

التنافسي:

أ/ الدراسات السابقة المتعلقة برأس المال الروحي

تناولت العديد من الدراسات السابقة متغير رأس المال الروحي؛ بهدف استكشاف علاقته مع المتغيرات التنظيمية الأخرى، وتعرف أهم النواتج المترتبة عليه، ومنها: دراسة (أحمد، 2017) التي اختبرت الدور المُعدّل لرأس المال الروحي في العلاقة بين إستراتيجية إدارة التعويضات والمحافظة على المواهب في البنوك الإسلامية في الأردن، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى أهمية النسبة لرأس المال الروحي بأبعاده: (القيم الروحية، والقيادة الروحية، والذكاء الروحي)، وإثبات أثر تعديل رأس المال الروحي في العلاقة بين إستراتيجية إدارة التعويضات والمحافظة على المواهب.

سلطت دراسة (العبادي وعبد الهادي، 2017) الضوء على إبراز أثر القيادة الخيرة كأحد أبعاد القيادة الأبوية في سلوكيات العمل، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط وأثر معنوية بين القيادة الخيرة وسلوكيات العمل.

سعت دراسة (Shamsuddin, et al, 2016) إلى البحث في تأثير رأس المال الروحي في تحسين ممارسات حوكمة الشركات في ماليزيا، وتوصلت إلى أن لكافة أبعاد رأس المال الروحي تأثيرات إيجابية كبيرة على مؤشر الحوكمة في الشركات المرتبطة بالحكومة في ماليزيا، وأن مستوى رأس المال الروحي بين عاملي الشركات يؤثر على أداء الشركة ككل.

هدفت دراسة (Noghiu, 2015) إلى توضيح، وتعزيز نظرية رأس المال الروحي، ومدى تأثير رأس المال الروحي في الأفراد العاملين، وتوصلت إلى أن رأس المال الروحي هو الأعمق تأثيراً في الدوافع السلوكية للأفراد.

ب/ الدراسات السابقة المتعلقة بفريق العمل:

تناولت العديد من الدراسات السابقة متغير فريق العمل بالبحث والدراسة؛ بهدف استكشاف علاقته مع المتغيرات التنظيمية الأخرى، وتعرف أهم النواتج المترتبة عليه، ومنها: دراسة (عبد الحميد، 2023) التي استهدفت الكشف عن علاقة الارتباط والتأثير بين مشروع إعادة التنظيم، وفريق العمل المرادف خلال عملية التغيير، وتخفيض مقاومة التغيير في وزارة البنى التحتية والتنمية العمرانية بالولاية الشمالية، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى الأهمية النسبة لفريق العمل المرادف خلال عملية التغيير، وإثبات علاقة الارتباط والتأثير بين متغيرات الدراسة الثلاثة.

سلطت دراسة (عبد الرزاق، 2017) الضوء على تأثير فريق العمل كأحد مبادئ إدارة الجودة الشاملة في تطوير إنتاج الدواجن بشركة دواجن النيل، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى الأهمية النسبية لفريق العمل، ووجود أثر لفريق العمل في تطوير إنتاج الدواجن بشركة دواجن النيل.

ركزت دراسة (أبو حميدة، 2013) على دراسة أثر فريق العمل المتجانس كأحد معايير إدارة الجودة الشاملة في بناء إستراتيجية التمايز في شركات صناعة الأدوية الأردنية، وتوصلت إلى أن مستوى الأهمية النسبية لفريق العمل المتجانس كان متوسطاً، ووجود أثر لفريق العمل المتجانس في بناء إستراتيجية التمايز.

اختبرت دراسة (الهاشمي، 2010) الدور الوسيط لفرق العمل المرادفة في العلاقة بين إعادة التنظيم وتخفيض مقاومة التغيير بالبنوك التجارية الأردنية، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى الأهمية النسبية لفرق العمل المرادفة، وأن فرق العمل المرادفة تتوسط في العلاقة بين إعادة التنظيم وتخفيض مقاومة التغيير.

ج/ الدراسات السابقة المتعلقة بالأداء التنافسي:

تناولت العديد من الدراسات السابقة أيضاً متغير الأداء التنافسي؛ بهدف الوقوف على علاقته مع المتغيرات التنظيمية الأخرى، والوقوف على أهم النواتج المترتبة عليه، ومنها: دراسة (عبد الحميد وعز الدين، 2022) التي تسلطت الضوء على اختبار الدور الوسيط لإدارة المعرفة في العلاقة بين الأولويات التنافسية والأداء التنافسي في الجهاز المصرفي بمحلية دنقلا، وأفادت النتائج ارتفاع مستوى الأهمية النسبية للأداء التنافسي، ووجود علاقة ارتباط وتأثير بين الأولويات التنافسية، وإدارة المعرفة، والأداء التنافسي، بالإضافة إلى أن إدارة المعرفة تتوسط العلاقة بين الأولويات التنافسية والأداء التنافسي.

سعت دراسة (الدعجة، 2013) إلى تحليل العلاقة بين رأس المال البشري وتطبيقات الجودة الشاملة وأثرها على الأداء التنافسي في الشركات الأردنية لصناعة الأدوية البشرية، وتوصلت إلى ارتفاع مستوى الأهمية النسبية للأداء التنافسي، ووجود أثر مشترك دال إحصائياً لرأس المال البشري وتطبيقات الجودة الشاملة على الأداء التنافسي لشركات صناعة الأدوية البشرية في الأردن.

اختبرت دراسة (Haque & Shamyla, 2012) الدور الوسيط لتوليد ومشاركة المعرفة في العلاقة بين الثقافة التنظيمية وأداء القطاع المصرفي في باكستان، وأثبتت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير بين الثقافة التنظيمية وتوليد ومشاركة المعرفة والأداء المؤسسي، وتوسط توليد ومشاركة المعرفة لعلاقة الثقافة التنظيمية والأداء المؤسسي.

ركزت دراسة (Kumar, 2005) على دراسة العلاقة بين أبعاد منظمة التعلم وأداء مؤسسات التعليم العالي في ماليزيا، وأثبتت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد منظمة التعلم على الأداء المالي والمعرفي لمؤسسات التعليم العالي في ماليزيا. ج/ التعليق العام على الدراسات السابقة:

تتفق هذه الدراسة مع عدد من الدراسات السابقة في نقاط تتمثل فيما يأتي:

1. اتجاهها إلى الوقوف على العلاقة بين متغيرين، وهي في ذلك تشترك مع معظم الدراسات السابقة، ومنها على سبيل المثال (Shamsuddin, et al, 2016)، و(أبو حميدة، 2013)، و(Kumar, 2005).
2. اهتمامها بقياس الدور الوسيط لمتغير ما في العلاقة بين متغيرين، وهي في ذلك تشترك مع بعض الدراسات السابقة، ومنها مثلاً (عبد الحميد وعز الدين، 2022)، و(Haque & Shamyla, 2012)، و(الهاشمي، 2010).
3. أخيراً، وكما سبق ذكره فإن هذه الدراسة تضيف إلى الدراسات السابقة عبر تناولها للعلاقة بين ثلاث متغيرات لم يتأت لأَي من الدراسات السابقة العربية أو الأجنبية الجمع بينها ألا وهي: رأس المال الروحي، وفريق العمل، والأداء التنافسي.

الإطار النظري للدراسة

أولاً/ المتغير المستقل (رأس المال الروحي):

أ/ المفهوم والأهمية والمزايا:

يعرف (نجم، 2015) رأس المال الروحي بأنه مجموعة من خصائص المنظمات القائمة على الإيمان، والمتعلقة بالمعايير، والمعرفة، والتنشئة الاجتماعية التي تمكن المنظمة من تحقيق غاياتها، وأشار (Noghiu, 2015) إلى رأس المال الروحي بأنه ما يتعلق بالأفكار والمشاعر أو العواطف العميقة للإيفاء بالاحتياجات الروحية، ويعرف (أحمد، 2017م: 47) رأس المال الروحي بالقدرات الفردية أو الجماعية التي تتولد من خلال القيم الروحية، والتي تعزز من التزام العاملين، والتميز، والتفريق، والتواصل مع الآخرين، والذي يساهم بشكل فعال في زيادة مستوى أداء المنظمات، وإن فكرة رأس المال الروحي تقوم على أساس أنه مورد مهم، ويتزايد النظر إليه كعامل رئيسي يساهم في تحسين أداء المنظمة (Zohar & Marshall, 2004)، شأنه من شأن الموارد المالية، والموارد المادية لذا يجب توظيفه بشكل يحقق أفضل النتائج لصالح المنظمة، والعاملين، وذلك من خلال عدة أسس يلخصها (نجم، 2015) في الآتي: (أ) أن رأس المال الروحي مكون غير ملموس لا يمكن رؤيته، ولكن يمكن ملاحظة تأثيره؛ (ب) لكل عامل في المنظمة قدرات، وأصول روحية؛ (ج) ينشأ رأس المال الروحي من تجسيد الأصول الروحية؛ (د) أن رأس المال الروحي من الممكن أن يفتقر برأس المال الديني الذي يولد السعادة، والرضا في الحياة؛ (هـ) المؤشرات التي تدل على الأصول الروحية هي النزاهة، والولاء، وتقدير الأمل للآخرين، والمحبة، والرحمة، والإيثار.

ب/ الأبعاد الأساسية لرأس المال الروحي:

ركزت دراسة (Shamusuddin et al, 2016) في أبعاد رأس المال الروحي على السلوك الداخلي، والسلوك الخارجي للعاملين مثل التقوى، والأخلاق، والقيادة الخيرة، وأشار (أحمد، 2017: 51-58) إلى أن أبعاد رأس المال الروحي تتكون من القيم الروحية، والقيادة الروحية، والذكاء الروحي، وبالاستناد إلى تعريفات (نجم، 2015)، و (Noghiu, 2015)، و (أحمد، 2017م) تحدد الدراسة أبعاد رأس المال الروحي في: (التقوى، والأخلاق، والقيم الروحية، والذكاء الروحي، والقيادة الروحية، والقيادة الخيرة)، وفيما يلي عرض، وتوضيح مبسط لهذه الأبعاد:

1. بُعد التقوى: يعكس بُعد التقوى والإيمان بالله مضامين روحية بعلاقة الأفراد بخالق الكون، وتؤثر هذه العلاقة في توجهات الأفراد، وسلوكياتهم، وتأدية مهام العمل بجودة وتميز، وإتقان (Shamusuddin et al, 2016).
2. بُعد الأخلاق: يلخص (عبد الرحيم، 2015: 65) النتائج الإيجابية للالتزام بالأخلاق الحميدة على العمل في: استقامة العمل المهني، وضبط العمل المهني من الانحراف الأخلاقي، والوفاء بعقود الأعمال وانجازها على الوجه المطلوب، وتحقيق المصالح لأطراف العمل كافة، وصلاح الكون وعمارته، وتيسير وتسهيل أمور الحياة للناس، والرقابة الذاتية.
3. بُعد القيم الروحية: إن القيم الروحية في العمل هي واحدة من العوامل التي تخلق المواقف الوظيفية مثل الرضا والالتزام، وهي مجموعة من الأفكار والمعتقدات الروحية التي يشترك بها الأفراد، والتي تعزز من السلوك الإيجابي داخل المنظمة، وأن القيم الروحية في العمل تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر على الالتزام التنظيمي (أحمد، 2017: 53).
4. بُعد الذكاء الروحي: يعرفها (King & DeCicco, 2009) أن الذكاء الروحي هو مجموعة من القدرات العقلية التي تساهم في الوعي، والتكامل، والتطبيق التكيفي للجوانب غير المادية، والمتعدية من وجود المرء مما يؤدي إلى نتائج مثل التفكير الوجودي العميق، وتعزيز المعنى، والاعتراف الذاتي المتعال.
5. بُعد القيادة الروحية: يعرفها (Noghiu, 2015) بأنها هي القيادة القائمة على الروحية التي تؤثر في العاملين من خلال تمكينهم بالالتزام بالقيم الروحية في عملهم اليومي، ويعرفها (أحمد، 2017) بالسلوكيات الروحية المتمثلة بالتشجيع والحماس والجدارة بالثقة والتعاون التي تعمل على تحفيز جوهر الذات للعاملين لتكوين شعور الالتزام.
6. بُعد القيادة الخيرة: يري (Tan, 2015: 324) أنها عملية خلق قيمة إيجابية من التشجيع، وتنفيذ التغيير الإيجابي في المنظمات من خلال: اتخاذ قرارات وإجراءات أخلاقية، وتنمية وتطوير الوعي الروحي وخلق شعور بالروحانية والأمن في المجتمع، تلهم الأمل والشجاعة لتعزيز العمل بشكل إيجابي واتخاذ إجراءات إيجابية، وترك أثر إيجابي في المجتمع.

تبين (خان، 2015: 374) أن استخدام المتغير الوسيط/ المُعدّل له أهمية كبيرة في تطوير، واختبار النظريات الفردية، والتنظيمية المعقدة على نحو أفضل؛ فلم تقتصر دراسات الباحثين في إدارة الموارد البشرية، والسلوك التنظيمي، والدراسات الإستراتيجية على الآثار الرئيسية للمتغيرات التفسيرية على التابعة، وإنما ركزوا أيضاً على دور المتغيرات الوسيطة/ المُعدّلة في النماذج المدروسة لفهم آليات التأثير بين المتغيرات بشكل أفضل، ويعرفا (سليمان ونور الدائم، 2021: 64) الدور الوسيط بأنه أحد العمليات التي تتم بين شيئين، وذلك من أجل التوصل إلى إضافة ميزة مناسبة للعملية التجارية أو غير التجارية، ويلعب الدور الوسيط دوراً جوهرياً يتمثل في توفيره البيئة الملائمة في وصل أو تكملة ما قد ينقص في أحد طرفي الوساطة، ويُعد الدور الوسيط أحد أبرز الأساليب الفعالة التي يعتمد عليها في الحصول على حلول مناسبة ترضي جميع الأطراف في بيئة الأعمال الداخلية، والخارجية للمنظمات.

ثالثاً/ المتغير الوسيط (فريق العمل):

عرف (مصطفى، 2005: 151) فريق العمل بأنه تجمع لفردين أو أكثر في تفاعل منتظم مستقر على مدى فترة زمنية لتجسيد اهتمام مشترك، وتحقيق هدف مشترك، فيما يرى (جاد الرب، 2005: 116) فريق العمل بأنه مجموعة من الأفراد يعملون عملاً محدداً، ويحاولون من خلال المشاركة، والتعاون انجاز أهدافهم، والأهداف التنظيمية، ويحققون المكاسب المرغوبة، وبحسب (بوكميش، 2011) فريق العمل هو مجموعة من العاملين الذين يعملون في تعاون من أجل الوصول إلى الهدف المنشود، وتحقيق النجاح، وقد عرف (Mustafa, 2011) فريق العمل بأنه مجموعة صغيرة من العاملين الذين يتلاقون بشكل دوري لدراسة، وتحديد المشكلات المتعلقة بالجودة، والتكلفة، والإبداع، والإنتاج، وتحسين الأداء، وتقديم الحلول المناسبة لإدارة المنظمة، وبحسب (طایل، 2012) يتم تشكيل فرق العمل سواء على مستوى القسم الواحد أو على مستوى المنظمة ككل أو على كافة المستويات الإدارية حسب الحاجة، ويضيف (الوادي وآخرون، 2012) يعتبر بناء فريق العمل النواة الأساسية لتطبيق، ونجاح الممارسات الإدارية، والتنظيمية حيث أنجماعية العمل، وروح فريق العمل تعتبر أفضل وسيلة لتحقيق التحسين المستمر في أداء العمليات، وتؤكد (الهاشي، 2010: 29)، و(فرنش وجونور، 2000: 152) أن أهمية فريق العمل في المنظمة تنبع من أوجه عديدة، أهمها: (أ) ربط السلوك التنظيمي بسلوك الأعضاء، والقيم الاجتماعية، والثقافية التي يحملونها؛ (ب) التخلص من معوقات الأداء الفردي للمهام المعقدة، والمركبة في المنظمة؛ (ج) إحلال مبدأ التعاون لا يتم إلا من خلال العمل كفريق؛ (د) يوفر الفريق كنمط في العمل إحلال التفاعل الاجتماعي، والاحترام كحاجة لدعم الطبيعة الإنسانية، والاجتماعية للأعضاء، ويرى (Wheelen & Hunger, 2008) أن فريق العمل يعمل على دعم العاملين في المنظمة من أجل زيادة قدراتهم، وإمكانياتهم العملية، وهذا يساعد على تحقيق أهداف، وغايات المنظمة.

خامساً/ المتغير التابع (الأداء التنافسي):

بحسب (Agarwal, et al, 2003) يعبر الأداء عن المخرجات أو الأهداف التي تسعى الإدارات إلى تحقيقها خلال فترة زمنية محددة، ويعكس الأداء مدى تحقيق الأهداف التي تسعى المنظمة إليها سواء تلك المرتبطة بالأهداف المتعلقة بالربحية أو بنمو المبيعات أو بالحصة السوقية أو تلك التي ترتبط بالانطباعات الذهنية، والتي تتعلق بالرضا، والولاء، والوعي بالعلامة التجارية، ويذكر (Armstrong, 2006) قد ظهرت عدة مقاييس لأجل التعرف على كيفية قياس أداء المنظمة، وتختلف هذه المقاييس من هدف إلى آخر، ومن توجه إستراتيجي إلى آخر؛ حيث توجد مقاييس توضح ما حدث، وليس ما يحدث أو ما سوف يحدث مستقبلاً، ويلخص (نايف، 2007: 92) أهم المقاييس المعتمدة في الأداء التنافسي في: (أ) مقاييس السوق، وترتبط بمؤشرات النمو في الحصة السوقية، وزيادة المبيعات؛ (ب) مقاييس القيمة المضافة، وتدخل في إطارها مؤشرات الابتكار، والتعلم، وتطوير الخدمات الجديدة، وقيادة التقنية، ومعدلات التحسين، والإبداع؛ (ج) مقاييس الرضا وهناك نوعين الأول يتمثل في الرضا عن حالة شراء معينة وتقييم نتائجها، والثاني يتمثل بالرضا المتراكم الذي يكون بناءً على المشتريات، والتعاملات الكلية للعملاء مع المنظمة، وهو يشير إلى تعامل العميل مع المنظمة في الماضي، والحاضر، والمستقبل؛ (د) مقاييس الموقع

التنافسي، وبحسب (توفيق، 2005) يشير الموقع التنافسي للصناعة إلى قدرتها في تحقيق مزايا تنافسية مستدامة على منافسيها في السوق أياً كان مصدر تلك المزايا التنافسية، سواء أكان في القدرة على التكيف، والبقاء أم في النمو السريع في بيئة الصناعة، ويرى (الدوري، 2005) بأن الأداء يمثل منظور متعدد الأبعاد، والذي يتضمن مؤشرات الأداء الحكيمة مثل خدمة العملاء، وولائهم، ومؤشرات الأداء الهدفية مثل العائد على الاستثمار، وأن مؤشرات الأداء الحكيمة مهمة لتحقيق الربحية على المدى البعيد حيث أن مؤشرات الأداء الهدفية تعمل على ربط مؤشرات الأداء الحكيمة بالربحية في المنظمة.

الدراسة التطبيقية:

أولاً/ نبذة تعريفية عن مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية:

بحسب (عبد المجيد، 2024) في إطار التعاون السوداني الياباني في العديد من المجالات، وبالأخص في مجال تنمية الموارد البشرية، وبناء القدرات تم إنشاء مركز جاياكا للتدريب عام 2014م، ويتبع لهيئة المياه والصرف الصحي بالولاية الشمالية، ويشرف على إدارتي التدريب برئاسة الوزارة والهيئة، ويُعد التدريب أحد أفضل الأساليب لبناء قدرات الموارد البشرية، وجعلها أكثر كفاءة، وفعالية لتكون هي الوسيلة المثلى لتحقيق النجاح، والجودة، والتميز، والإتقان في أعمال المؤسسات، وترتكز إستراتيجية التدريب بالمركز على تدريب مدرّبين (TOT) في كافة التخصصات، وتأهيل وتدريب كوادر المنظمات وكوادر العمل الطوعي، وتدريب وتأهيل الأفراد لإكسابهم مهارات وخبرات لإيجاد فرص عمل لهم وتقليل البطالة حيثنفذ المركز منذ تأسيسه (102) دورة تدريبية بعدد متدربين كلي بلغ (2391) في مجالات تدريبية في العديد من التخصصات والتي منها: (تدريب المدرّبين (TOT)، مبادئ المحاسبة الحكومية، نظام المحاسبة، نظم المعلومات الجغرافية (GIS)، مهارات استخدام الحاسوب، لغة البرمجة المتقدمة، البرمجة اللغوية العصبية، الإدارة، تطوير الذات وإدارة الوقت، الجودة الشاملة، اللغة الانجليزية، Water Quality، Water Cad، أوتوكاد، الاقتصاد الهندسي، إدارة المشاريع الهندسية، القانون الهندسي، وسائل ومعدات المياه، أنظمة الطاقة الشمسية والكهربائية)، ويتمثل التوجه الإستراتيجي للمركز في الرؤية، والرسالة، ومنظومة القيم، والأهداف، حيث أن رؤية المركز هي الوصول بالعاملين إلى أعلى مستوى من الخبرة، والكفاءة، وجودة أداء العمل، وزيادة الإنتاجية، وتقليل الفاقد في الجهد والوقت (الرؤيا المقترحة من الباحث: المركز الخبير في التدريب)، والرسالة هي تقديم البرامج التدريبية باحترافية، ومهنية لتحسين مستويات الأداء، وأما منظومة القيم فهي: (الصدق، والأمانة، والشفافية)، وتتمثل أهداف المركز في: (أ) تغيير السلوك في أداء العاملين، وإكساب المعارف، والمعلومات، والمهارات، والخبرات؛ (ب) تحسين، وتطوير بيئة العمل؛ (ج) رفع قدرات العاملين في مجال المياه والصرف الصحي، ومجال البنى التحتية والتنمية العمرانية، والمجالات، والتخصصات المختلفة؛ (د) توفير بيئة ملائمة للتدريب، وزيادة الخبرات؛ (هـ) مساعدة المؤسسات على إيجاد نقاط القوى، وفرص التحسين لديها.

ثانياً/ رأس المال الروحي، وفريق العمل، والأداء التنافسي بالمركز:

يذكر (عبد المجيد، 2024) إن الهدف العام للمركز هو إعداد القوى العاملة الإعداد المناسب الذي يتلائم مع الاحتياج إليها لدوران دولاب العمل، ولا يتأتى ذلك إلا من خلال تطبيق أبعاد رأس المال الروحي في المركز، والذي يمكن أن يحقق مجموعة من الفوائد للمركز من خلال توجيه الانتباه نحو الأعمال الرئيسية التي يتطلبها النهوض بأداء المركز كالجودة، وبناء فريق العمل الفعال المدار ذاتياً والذي تتوفر لديه كامل الصلاحيات لإدارة نفسه بنفسه وتحقيق أهداف المركز، والتميز بخدمة العملاء (المتدربين)، والاستمرار في عمليات التحسين، وتساعد في الرقابة على الأداء الحالي بالإضافة إلى كيفية تطوير الأداء المستقبلي للمركز، ويضيف (عبادي، 2024) إن توفير بيئة ملائمة للتدريب يتطلب الربط بين أبعاد رأس المال الروحي، وإستراتيجية العمل ضمن فريق العمل الواحد؛ والتدريب العملي عليهما لتحقيق البناء التراكمي للخبرات بصورة منهجية، وشمولية، والذي ينعكس إيجاباً على مستوى الإبداع، والأداء المتميز في المركز؛ إذ ينتج عن تطبيق أبعاد رأس المال الروحي، ويُعدي بناء فريق العمل، وتفاعلها فيما بينها كم هائل من الخبرة، والمعرفة، والمهارة، وهذه الخبرة أو المعرفة أو المهارة إذا ما تم ربطها ببعض فإنها ستشكل ميزة خاصة بالمركز، وأفاقاً لتحسين الإبداع، والخدمات التدريبية، وتطوير أداء العاملين، وتحقيق رضا المتعاملين (الأفراد، المؤسسات، المجتمع)، وتعزيز القدرة التنافسية للمركز، وارتفاع إنتاجية العمل فيه، والدخول إلى أسواق جديدة لتسويق خدمات المركز التدريبية، واكتساب واستدامة المزايا التنافسية للمركز.

ثالثاً/ إجراءات الدراسة الميدانية:

أ/ منهج الدراسة:

تم إتباع المنهج الوصفي التحليلي بجانبه النظري والميداني، إذ استخدم الوصف، والتحليل المنطقي في الجانب النظري، والاستطلاع، والتحليل الإحصائي في الجانب الميداني.

ب/ مصادر جمع البيانات والمعلومات:

تعتمد الدراسة على المصادر الأولية، والمتمثلة في المبحوثين، والخبراء، وتستخدم الإستبانة، والمقابلة الشخصية كأدوات لجمع البيانات على التوالي، بالإضافة إلى المصادر الثانوية: الكتب، والبحوث العلمية، والدراسات، والتقارير، والمجلات والصحف، والندوات، والمؤتمرات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

ج/ مجتمع الدراسة وعينها:

1. مجتمع الدراسة:

أورد (الفادني، 2008: 30) أن مجتمع الدراسة يُقصد به جميع الأشخاص الذين لهم خصائص واحدة أو مشتركة يمكن ملاحظتها، وتعمم نتائج الدراسة عليها، ويُعد تحديد مجتمع الدراسة من الأمور بالغة الأهمية لأنه يقدم المعلومات الضرورية لتشكيل الإجابات حول الأسئلة الدراسية من أجل الإجابة عليها، واختبار الفرضيات، وتتمثل وحدة المعاينة في جميع العاملين بالمركز على اختلاف فئاتهم الوظيفية، والبالغ عددهم (10) (أبو حجل، 2024).

2. عينة الدراسة:

بحسب (سليمان، 2006: 68) يُقصد بعينة الدراسة بأنها عدد محدد نسبياً من أفراد المجتمع الأصلي، ويتم التعامل معهم في حدود الوقت المتاح، والإمكانيات المتوفرة، ويبدأ بدراساتهم ثم يُعمم النتائج على المجتمع الأصلي شريطة أن تمثل المجتمع بأفضل شكل، وتم اعتماد أسلوب الحصر الشامل في جمع البيانات الخاصة بالدراسة الحالية، وقد تم توزيع واستلام (10) قوائم، وتم تحديد العينة على ضوء المصدر (Krejcie & Morgan, 1970).

د/ أداة الدراسة:

بعد تناول أدبيات رأس المال الروحي، وفريق العمل، والأداء التنافسي، تم تطوير إستبانة لغايات الدراسة، حيث تكونت من جزأين، تناول الجزء الأول البيانات الشخصية للمبحوثين، أما الجزء الثاني فتناول البيانات الموضوعية، حيث اشتملت على (50) فقرة توزعت على ثلاثة محاور للدراسة: تناول المحور الأول رأس المال الروحي، وتناول المحور الثاني فريق العمل، بينما تناول المحور الثالث الأداء التنافسي.

هـ/ مقاييس أداة الدراسة:

1. رأس المال الروحي: تم التعبير عن المتغير المستقل باستعمال مقياسي (أحمد، 2017)، و (Shamusuddin et al, 2016) الذي يتضمن (6) أبعاد بما يخدم متغيرات الدراسة الحالية في (30) فقرة ذات مقياس خماسي الاستجابة.
2. فريق العمل: تم التعبير عن المتغير الوسيط باستعمال مقياسي (عبد الحميد، 2023)، و (الهاشمي، 2010) الذي يتضمن بُعدين بما يخدم متغيرات الدراسة الحالية في (10) فقرات ذات مقياس خماسي الاستجابة.
3. الأداء التنافسي: تم التعبير عن المتغير التابع باستعمال مقياس (الدعجة، 2013) الذي يتضمن بُعد واحد بما يخدم متغيرات الدراسة الحالية في (10) فقرات ذات مقياس خماسي الاستجابة، والجدول رقم (1) يوضح ذلك.

جدول (1) تبويب فقرات الإستبانة وفقاً لمتغيرات الدراسة

م	المتغير الرئيس	المتغير الفرعي	نوع المتغير	أرقام الفقرات	عدد الفقرات
1	رأس المال الروحي	بُعد التقوى	المستقل	5 – 1	5
		بُعد الأخلاق		10 – 6	5
		بُعد القيم الروحية		15 – 11	5
		بُعد الذكاء الروحي		20 – 16	5
		بُعد القيادة الروحية		25 – 21	5
		بُعد القيادة الخيرة		30 – 26	5
2	فريق العمل	بُعد جماعية العمل	الوسيط	35 – 31	5
		بُعد روح الفريق		40 – 36	5
4	الأداء التنافسي	-	التابع	50 – 41	10

المصدر: من إعداد الباحث، 2024، دنقلا.

و/أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:

- اعتمد الباحث في تحليل بيانات الدراسة، واختبار صحة فرضياتها على مجموعة من أساليب التحليل الإحصائي، تضمنها البرنامجين الإحصائيين (SPSS) و (AMOS)، وتضمنت هذه الأساليب:
1. التحليل العاملي: وذلك للكشف عن قوة الفقرات من خلال نسب التشبع لكل فقرة من فقرات الإستبانة.
 2. معاملات الثبات: وذلك للوقوف على ثبات أداة الدراسة باستخدام معاملات ألفا كرونباخ، والثبات المركب، ومتوسط قيم التباين المستخرجة.
 3. اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test): وذلك للتحقق من مدى خضوع بيانات الدراسة للتوزيع الطبيعي من عدمه.
 4. التكرارات والنسب المئوية: وذلك بهدف تحديد مؤشرات القياس المعتمدة في الدراسة، وتحليل خصائص وحدة المعاينة والتحليل ديموغرافياً.
 5. الإحصاءات الوصفية: وذلك للوقوف على اتجاهات مفردات العينة نحو متغيرات الدراسة، وتضمنت المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.
 6. معامل ارتباط (Person): وذلك للوقوف على معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة.
 7. تحليل المسار: وذلك لتعرف الدور الوسيط في العلاقة غير المباشرة بين المتغيرين المستقل والتابع.
 8. تحليل الانحدار الهرمي: وذلك لتحديد طبيعة الدور الوسيط هل هو جزئي أم كلي.
 9. اختبار (Sobel): للتحقق من معنوية توسط متغير ما للعلاقة بين متغيرين آخرين.
- ز/ التحليل العاملي:

تم في هذا التحليل الكشف عن قوة فقرات الإستبانة باعتماد أسلوب تحليل العوامل الأساسية، وقد اعتمدت الدراسة على النسب المستخرجة بأسلوب (Principals Component Analysis) باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS Ver. (26)) لبناء نموذج التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من الاتساق الداخلي لفقرات الإستبانة (أداة الدراسة)، كما نستطيع من خلاله الحكم على صحة الأبعاد الفرعية التي تقيس المتغير الرئيس، فضلاً عن عملية تحديد نسب التشبع لكل فقرة من فقرات الإستبانة، إذ أن نسبة التشبع محددة إحصائياً بـ (0.30) بحسب رأي الإحصائيين (زغلول، 2003: 174)، وهي النسب المعتمدة في الدراسة الحالية، كما بالجدول رقم (2) التالي.

أثر رأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمراكز التدريب
(بالتطبيق على مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية في السودان)

جدول (2) نسب التشبع لفقرات متغيرات الدراسة

البُعد/ المتغير	رقم الفقرة	نسبة التشبع	البُعد/ المتغير	رقم الفقرة	نسبة التشبع
بُعد التقوى	1	0.984	بُعد القيادة الخيرة	26	0.910
	2	0.557		27	0.945
	3	0.984		28	0.902
	4	0.809		29	0.978
	5	0.934		30	0.978
بُعد الأخلاق	6	0.909	بُعد جماعية العمل	31	0.744
	7	0.983		32	0.956
	8	0.970		33	0.978
	9	0.889		34	0.978
	10	0.925		35	0.978
بُعد القيم الروحية	11	0.965	بُعد روح الفريق	36	0.993
	12	0.965		37	0.993
	13	0.965		38	0.993
	14	0.965		39	0.993
	15	0.965		40	0.993
بُعد الذكاء الروحي	16	0.759	متغير الأداء التنافسي	41	0.965
	17	0.937		42	0.728
	18	0.842		43	0.874
	19	0.913		44	0.965
	20	0.913		45	0.965
بُعد القيادة الروحية	21	0.999		46	0.965
	22	0.821		47	0.874
	23	0.909		48	0.878
	24	0.999		49	0.928
	25	0.999		50	0.874

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج تحليل برنامج (SPSS)، 2024، دنقلا.

اتضح من الجدول (2) أن جميع فقرات الإستبانة حققت نسب تشبع كافية لكل متغير من متغيرات الدراسة، مما يعني أن فقرات المقياس جاءت متناسقة، وأن نسب تشبع المتغير المستقل (رأس المال الروحي)، والوسيط (فريق العمل)، تعكس قدرتها على إحداث التأثير في المتغير التابع (الأداء التنافسي) في مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية.
ح/الصدق والثبات للمقاييس المستخدمة:

للتحقق من صدق المقياس اعتمد الباحث على الصدق الظاهري باستخدام أسلوب شمولية محتوى قائمة الاستقصاء (الإستبانة)، وذلك بعرض مسودة أداة القياس على مجموعة من المحكمين من أساتذة إدارة الأعمال، والدراسات الإستراتيجية، ملتَمسين منهم مراجعة المقاييس التي تشتمل عليها أداة القياس، وذلك للتحقق من صدق مضمونها، وقد أسفر هذا التعديل عن إعادة تعديل صياغة بعض الفقرات لتأخذ قائمة الاستقصاء (الإستبانة) شكلها النهائي (Sekaran, 1992).

ط/ اختبار ثبات قائمة الاستقصاء:

تعتبر خاصية الثبات عن مدى قدرة الأداة على إعطاء النتائج نفسها إذا ما تم تكرار القياس على الشخص نفسه عدة مرات في الظروف نفسها، وقد اعتمد الباحث في تقييم ثبات أداة القياس على مؤشرات ألفا كرونباخ، الثبات المركب Composite Reliability (CR)، متوسط قيم التباين المستخرجة (AVE) Average Variance Extracted، التي توضح نتائجها بيانات الجدول رقم (3) التالي:

جدول (3) نتائج اختبار ثبات المقياس

البُعد/ المتغير	ألفا كرونباخ	الثبات المركب (CR)	متوسط قيم التباين المستخرجة (AVE)
بُعد التقوى	0.555	0.937	0.754
بُعد الأخلاق	0.556	0.972	0.876
بُعد القيم الروحية	0.922	0.985	0.931
بُعد الذكاء الروحي	0.754	0.942	0.766
بُعد القيادة الروحية	0.969	0.978	0.899
بُعد القيادة الخيرة	0.964	0.976	0.889
بُعد جماعية العمل	0.962	0.970	0.867
بُعد روح الفريق	0.999	0.997	0.986
متغير الأداء التنافسي	0.973	0.978	0.818

المصدر: الباحث من نتائج تحليل برنامج (SPSS) و(CR-AVE Calculator)، 2024، دنقلا.

بمراجعة النتائج الواردة في جدول (3) يتضح أن معاملات الثبات لمقاييس الدراسة قد تجاوزت الحد الأدنى المطلوب لاختبارات الثبات المعروفة 70%، وأشارت النتائج أيضاً إلى أن قيم ألفا كرونباخ راوحت ما بين 0.515 و0.999؛ أي أنها تفوق القيمة القاطعة التي اقترحها (Bagozzi&Yi, 1988)، و (Hu & Bentler, 1999) وتساوي أو تفوق 0.50، وبالمثل أيضاً راوحت قيم الثبات المركب (CR) ما بين 0.937، و0.997؛ أي أنها تفوق القيمة القاطعة التي اقترحها (Fornell & Larcker, 1981) وتساوي أو تفوق 0.70، وبالمثل أيضاً راوحت قيم متوسط التباين المستخرجة (AVE) ما بين 0.754، و0.986؛ أي أنها تفوق القيمة القاطعة التي اقترحها كل من (Malhotra&Dash, 2011) وتساوي أو تفوق 0.6، وهو ما يشير إلى تمتع مقاييس الدراسة بدرجة ثبات جيدة؛ إضافة إلى صلاحية استخدامها كمقاييس للدراسة الحالية لتحديد العلاقة بين المتغيرات الثلاثة.

ي/ التوزيع الطبيعي لبيانات الإستبانة:

بادئ ذي بدء، وقبل التحقق من صحة فرضيات الدراسة عمد الباحث إلى استخدام اختبار (1 - Sample K - S) للتحقق من مدى خضوع البيانات الخاصة بالدراسة للتوزيع الطبيعي من عدمه (Sekaran & Bougie, 2016: 185)، وهو ما توضحه بيانات الجدول رقم (4) التالي:

جدول (4) نتائج اختبار (1 - Sample Kolomgrov- Smirnov)

المتغير	رأس المال الروحي	فريق العمل	الأداء التنافسي
Test Statistic	0.186	0.331	0.238
القيمة الاحتمالية	0.200	0.073	0.113

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج تحليل برنامج (SPSS)، 2024، دنقلا.

بالنظر إلى البيانات الواردة في جدول (4) يتضح أن جميع القيم الاحتمالية لمتغيرات الدراسة الثلاثة تفوق مستوى الدلالة (0.05)، وهو ما يدل على أن توزيع البيانات الخاصة بالمتغيرات الثلاثة يخضع للتوزيع الطبيعي، لذا فقد جرى الاعتماد على الاختبارات المعلمية للتحقق من صحة فرضية الدراسة.

رابعاً/ التحليل واختبار الفرضيات:

أ/ وصف البيانات الشخصية للعينة المبحوثة:

جدول (5) توزيع مفردات العينة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية

الخصائص الديموغرافية	النوع	إناث	ذكور	الإجمالي
المستوى التعليمي	أقل من ثانوي	3	-	3
	ثانوي	-	2	2
	جامعي	1	2	3
	فوق الجامعي	1	1	2
العمر	20 وأقل من 30 سنة	1	-	1
	30 وأقل من 40 سنة	-	3	3
	40 وأقل من 50 سنة	4	2	6
الخبرة التنظيمية	أقل من سنة	1	-	1
	سنتين وأقل من 3 سنوات	-	1	1
	3 سنوات فأكثر	4	4	8
الدورات التدريبية	داخلية	2	1	3
	داخلية وخارجية	-	4	4
	لا توجد	3	-	3

المصدر: من إعداد فريق البحث من نتائج تحليل برنامج (SPSS)، 2024م، دنقلا.

بمراجعة النتائج الواردة في جدول رقم (5)؛ يتضح ما يأتي:

فيما يتعلق بالمستوى التعليمي: أشارت النتائج الواردة في جدول (5) إلى أن عدد الذين مستواهم التعليمي أقل من ثانوي قد بلغ 3 مفردات من الإناث؛ وبلغ عدد الذين مستواهم التعليمي ثانوي مفردتان من الذكور؛ وبلغ عدد الذين مستواهم التعليمي جامعي 3 مفردات: أنثى واحدة و2 من الذكور، ومن ناحية أخرى بلغ عدد الذين مستواهم التعليمي فوق الجامعي مفردتان: 1 من الإناث و1 من الذكور.

بالنسبة لخاصية العمر: أوضحت النتائج الواردة في جدول (5) أن عدد العاملين الذين تتراوح أعمارهم بين 20 و30 سنة قد بلغ مفردة واحدة من الإناث، في حين بلغ عدد الذين تتراوح أعمارهم بين 30 و40 سنة 3 مفردات من الذكور، بينما بلغ عدد الذين تتراوح أعمارهم بين 40 و50 سنة 6 مفردات: 4 من الإناث ومفردتان من الذكور.

فيما يختص بمدة الخبرة التنظيمية: أفادت النتائج الواردة في جدول (5) أن عدد العاملين الذين تنخفض مدة خبرتهم التنظيمية عن سنة واحدة قد بلغ مفردة واحدة من الإناث، بينما بلغ عدد الذين تتراوح مدة خبرتهم التنظيمية من سنتين إلى 3 سنوات مفردة واحدة من الذكور، ومن ناحية أخرى؛ بلغ عدد الذين فاقت مدة خبرتهم التنظيمية أو تساوي 3 سنوات 8 مفردات: 4 من الإناث ومثلهم من الذكور.

فيما يختص بالدورات التدريبية: أفادت النتائج الواردة في جدول (5) أن عدد الذين تلقوا دورات تدريبية داخلية قد بلغ 3 مفردات: أنثان وواحد، بينما بلغ عدد الذين تلقوا دورات تدريبية داخلية وخارجية 4 مفردات جميعهم من الذكور، ومن ناحية أخرى بلغ عدد الذين لم يتلقوا دورات تدريبية من عينة الدراسة 3 مفردات جميعهم من الإناث.

ب/ التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة:

لتحديد مستوى استجابة أفراد العينة عن متغيراتها، تم استخدام معادلة طول الفئة، والتي تقضي بقياس مستوى الأهمية النسبية للمتغيرات والذي تم وفقاً للمعادلة التالية (Hair, et.al., 2010)، و (Valentine, et.al., 2014):

مدى التطبيق = (الحد الأعلى للبدل - الحد الأدنى للبدل) / عدد المستويات (مرتفعة؛ متوسطة؛ منخفضة) = $3/(1-5) = 1.33$
 بناءً على ذلك يكون القرار للأهمية النسبية على النحو التالي: الأهمية المنخفضة من 1 - أقل من 2.33؛ والأهمية المتوسطة من 2.33 - إلى 3.66؛ والأهمية النسبية المرتفعة من 3.67 فأكثر.
 جدول (6) التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة بمركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية

م	الفقرة/ البُعد/ المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	أعتبر علاقتي مع الله مرتبطة بحياتي	4.80	0.632
2	تؤثر علاقتي مع الله على علاقتي العملية في المركز	3.70	1.636
3	أنوي سلوكي لوجه الله	4.90	0.316
4	أفكر في الله مرة واحدة على الأقل يومياً	4.30	1.160
5	أضع الحديث (من أخذ الأجر حاسبه الله بالعمل) نصب عيني في العمل	4.60	0.843
بُعد التقوى			
		4.50	0.544
6	أصدر أحكاماً قيمة على سلوكي قبل التصرف لانجاز العمل	4.40	0.843
7	أصدر أحكاماً قيمة بشأن الإجراءات التي اتخذتها بالفعل في العمل	4.20	0.789
8	يؤثر الحكم على أفعالي السابقة على تصرفاتي اللاحقة	4.00	1.054
9	لدى قواعد أخلاقية ذاتية أطبقها في عملي	4.80	0.422
10	أتبنى سلوك إيجابي مبني على الأخلاق الفضيلة تجاه رؤسائي وزملائي	4.90	0.316
بُعد الأخلاق			
		4.46	0.443
11	أنفتح على الرؤساء والزملاء من خلال تبادل الآراء معهم	4.70	0.483
12	أتحدث مع رؤسائي وزملائي حول تشارك الرؤية لمستقبل أفضل للمركز	4.90	0.316
13	أتعاون مع إدارة المركز لتحقيق أهداف المركز وأخلص في تنفيذ مهام	4.70	0.483
14	التزم بالمعتقدات الروحية التي تساعد على إحياء القيم الروحية في المركز	4.70	0.483
15	أسعى للتحسين المستمر في المركز	4.90	0.316
بُعد القيم الروحية			
		4.78	0.371
16	لدى القدرة على الدخول في حالات أعلى من الوعي	4.50	0.707
17	أمتلك القدرة على اتخاذ القرارات والحكمة في إدارة الأمور	4.80	0.422
18	أحبذ علاقات التعاون بدلاً عن التنافس مع الزملاء الذين أعمل معهم	4.70	0.949
19	أؤمن بأن أي مشكلة تواجهنا في عملنا في المركز سوف يكون لها حلاً	4.70	0.483
20	أتحدث مع الآخرين حول كيفية تحقيق المصالح الخاصة من خلال العمل نحو هدف مشترك	4.70	0.483
بُعد الذكاء الروحي			
		4.68	0.454
21	تحفز قيادة المركز العاملين على أداء أعمالهم من خلال الدعم العاطفي	4.60	0.699
22	تشجع قيادة المركز العاملين على احترام مشاعر الآخرين	4.80	0.632
23	تبث قيادة المركز روح الحماس لدى العاملين عبر الاعتراف بإنجازاتهم	4.70	0.483
24	تدافع قيادة المركز عن حقوق العاملين وتؤكد رؤيتها على دعم أداء العاملين	4.60	0.699
25	تتميز قيادة المركز بقدرتها على التأثير في السلوك الإيجابي للعاملين	4.60	0.699
بُعد القيادة الروحية			
		4.66	0.611
26	يهتم ويقلق رئيسي في العمل على حياة مرؤوسيه غالباً	4.30	0.823
27	يستفسر رئيسي في العمل عن صحي وظروف المعيشة اليومية غالباً	4.40	0.699
28	يقدم رئيسي يد العون حين أواجه المتاعب من أجل تخفيف ضغط العمل	4.40	0.516
29	يمد رئيسي في العمل يد الرعاية بالنسبة لي ولعائلتي كأننا أبناءه	4.30	0.675
30	يسعى رئيسي في العمل غالباً إلى تحقيق الرفاهية للمرؤوسين وإسعادهم	4.30	0.675

أثر رأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمراكز التدريب
(بالتطبيق على مركز جايبكا للتدريب بالولاية الشمالية في السودان)

0.640	4.34	بُعد القيادة الخيرة
0.383	4.62	متغير رأس المال الروحي
0.527	4.50	31 تعمل إدارة المركز على بناء فرق إدارية وفنية متميزة
0.707	4.50	32 تتميز أفراد المجموعة التي تعمل معي بالتعاون لانجاز المهام المطلوبة
0.699	4.60	33 يشترك أعضاء الفريق في اتخاذ القرارات التي تهم المركز
0.699	4.60	34 يعبر أفراد فريق عملي عن رأيهم بحرية وتتخذ القرارات الجماعية
0.699	4.60	35 يعد الاهتمام بجماعية العمل من أهم سمات المركز
0.624	4.56	بُعد جماعية العمل
0.699	4.60	36 يشجع العاملون في المركز بعضهم البعض لبذل أقصى جهد في العمل
0.699	4.60	37 تتحمل فرق عمل المركز مسئولياتها وأدوارها بفاعلية وكفاءة
0.699	4.60	38 توجد صداقات وعلاقات مودة واحترام قوية بين العاملين في المركز
0.699	4.60	39 تسود روح الفريق الواحد جماعية عملي بالمركز
0.699	4.60	40 يعد العمل بروح الفريق الواحد من أهم سمات المركز
0.699	4.60	بُعد روح الفريق
0.658	4.58	متغير فريق العمل
إن ممارسة إستراتيجية رأس المال الروحي وفرق العمل تؤدي إلى:		
0.699	4.60	41 تعزيز القدرة التنافسية للمركز وارتفاع إنتاجية العمل فيه
0.789	4.20	42 الحصول على فرص نمو جذابة وزيادة الحصة السوقية
0.632	4.80	43 تطوير قدرة المركز على الإبداع والابتكار والتميز في الخدمات التدريبية
0.699	4.60	44 التزام العاملين بمعايير الأداء وزيادة درجة الأمان الوظيفي لديهم
0.699	4.60	45 تحسين العلاقة بين الرؤساء والمرؤوسين وزيادة ثقة العاملين بالمركز
0.699	4.60	46 الاهتمام بالجوانب الإنسانية للعاملين وتأسيس ثقافة التميز والتجديد والجودة
0.699	4.40	47 تبني المداخل الإدارية المعاصرة والمساعدة في إنجاز أعمال المركز بالجودة
0.675	4.30	48 الدخول إلى أسواق جديدة لتسويق خدمات المركز التدريبية
0.707	4.50	49 رفع مستوى التقنية المستخدمة في العمليات التدريبية بالمركز
0.632	4.80	50 تقديم المركز مجموعة واسعة من الدورات التدريبية لتلبية احتياجات عملائه
0.624	4.54	متغير الأداء التنافسي

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج تحليل برنامج (SPSS)، 2024، دنقلا.

أظهر الجدول (6) المتوسطات الحسابية لمتغيرات الدراسة، وكان أعلاها متغير رأس المال الروحي بمستوى أهمية نسبية مرتفع لجميع أبعاده يليه متغير فريق العمل بمستوى أهمية نسبية مرتفع لبعده، وأدناها لمتغير الأداء التنافسي بمستوى أهمية نسبية مرتفع، مما يعني اهتمام العاملين بمركز جايبكا للتدريب بالولاية الشمالية بأبعاد رأس المال الروحي، وبناء فريق العمل، والأداء التنافسي، وعلى صاحب القرار الذي له دور في تخطيط أعمال المركز أن يأخذ بمتغيرات الدراسة جميعها، واتفقت مع (أحمد، 2017)، و(عبد الرزاق، 2017)، و(الدعجة، 2013).

ج/الارتباط بين متغيرات الدراسة:

للتحقق العلاقة الارتباطية بين متغيرات الدراسة، تم استخدام اختبار معامل ارتباط (Person)، ويتم الحكم على مقدار قوة معامل الارتباط في ضوء قاعدة (الفتلاوي، 2017)، (Cohen & Cohen, 1983)، وكالاتي:

- علاقة الارتباط منخفضة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط أقل من (0.10).

- علاقة الارتباط معتدلة: إذا كانت قيمة معامل الارتباط ضمن المدى (0.10-0.30).

- علاقة الارتباط قوية: إذا كانت قيمة معامل الارتباط أعلى من (0.30).

جدول (7) مصفوفة معاملات الارتباط Correlation Matrix بين متغيرات الدراسة الثلاثة

المتغير	رأس المال الروحي	فريق العمل	الأداء التنافسي
رأس المال الروحي	1	0.870**	0.919**
فريق العمل	0.870**	1	0.939**
الأداء التنافسي	0.919**	0.939**	1

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج تحليل برنامج (SPSS)، 2024، دنقلا.

اتضح من بيانات الجدول (7) أن جميع معاملات الارتباط بين المتغير المستقل (رأس المال الروحي)، والمتغير الوسيط (فريق العمل)، والمتغير التابع (الأداء التنافسي) قد تجاوزت عتبة (30%) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباط قوية بين تلك المتغيرات. د/ الفروق الجوهرية بين متوسط استجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة:

للتحقق من وجود الفروق الجوهرية بين متوسط استجابات المبحوثين حول متغيرات الدراسة تم استخدام اختباري (Independent- Sample T Test)، و (One Way ANOVA)، وذلك كما يتضح من الجدول (8):

جدول (8) نتائج تحليل اختبائي (Independent- Sample T Test)، و (One Way ANOVA) لمعرفة الفروق

المتغير الحكي	رأس المال الروحي		فريق العمل		الأداء التنافسي	
	Sig.	F	Sig.	F	Sig.	F
النوع	0.619	0.268	0.595	0.307	0.455	0.618
المستوى التعليمي	0.323	1.435	0.181	2.270	0.309	1.492
العمر	0.705	0.367	0.657	0.447	0.958	0.043
الخبرة العملية	0.083	3.606	0.030	6.002	0.005	12.325
الدورات التدريبية	0.953	0.049	0.443	0.917	0.822	0.201

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج تحليل برنامج (SPSS)، 2024، دنقلا.

اتضح من الجدول رقم (8) وجود فروق دالة إحصائية تبعاً للخبرة العملية تجاه متغيري فريق العمل، والأداء التنافسي، وبما يؤكد أهمية اكتساب الخبرة العملية بمركز التدريب.

هـ/ اختبار فرضية الدراسة: لا يوجد أثر لرأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمركز جايكا للتدريب بالولاية الشمالية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$):

للتحقق من صحة هذه الفرضية، قام الباحث باستخدام نموذج الانحدار الهرمي المتعدد اعتماداً على مدخل (Barone & Kenny, 1986)؛ وذلك نظراً لأن أسلوب الانحدار الهرمي المتعدد يُعد من أكثر الأساليب ملائمة للفروض التي تختبر متغيرات وسيطة (Tabachnick & Fidell, 2001)، ويمتاز هذا الأسلوب عن غيره من الأساليب الأخرى بتكرار، وإعادة اختبار، وكذا الإبقاء على المتغيرات المستقلة في نماذج الانحدار التدريجي، وذلك استناداً إلى قوتها في التنبؤ بالمتغيرات التابعة (De La Cruz, 2008)، وبحسب (Barone & Kenny, 1986)، و(الشهري ومرسي، 2021: 123) هناك ضرورة لتوافر ثلاثة شروط أساسية لتحقيق الوساطة لمتغير ما بين متغيرين آخرين، وهي تتمثل في:

وجود علاقة معنوية بين المتغيرين المستقل والوسيط، ووجود علاقة معنوية بين المتغيرين الوسيط والتابع، وأنه عند إدخال المتغير الوسيط تصبح العلاقة بين المتغيرين المستقل والتابع غير معنوية (الوساطة الكلية) أو يضعف أثرها (الوساطة الجزئية)، ولتعرف مدى توافر الشروط الثلاثة السابقة، قام الباحث باستخدام أسلوب الانحدار الهرمي المتعدد، واستخدام اختبار تحليل المسار لدراسة العلاقة المباشرة بين المتغير المستقل والمتغير الوسيط، والعلاقة المباشرة بين المتغير الوسيط والمتغير

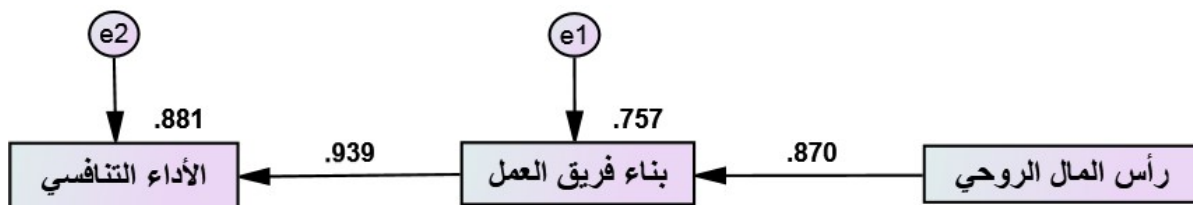
أثر رأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمراكز التدريب
(بالتطبيق على مركز جايبكا للتدريب بالولاية الشمالية في السودان)

التابع، بالإضافة إلى اختبار (Sobel, 1982) للتحقق من معنوية توسط المتغير الوسيط، كما بالجدول رقم (9)، والشكل رقم (2)، والجدول رقم (10)، والجدول رقم (11) التالية:

جدول (9) القيم المعيارية لتحليل الانحدار الهرمي المتعدد (Multiple Hierarchical Regression)

T-test		المعلومات المقدرة Bi	النموذج		المتغير التابع
مستوى المعنوية	القيمة				
0.000	6.582	0.919	رأس المال الروحي	الأول	التنمية المستدامة
0.088	1.983	0.420	رأس المال الروحي	الثاني	
0.030	2.706	0.573	رأس المال الروحي وفريق العمل		

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج تحليل برنامج (SPSS)، 2024، دنقلا.



شكل (2) القيم المعيارية لتحليل المسار من إعداد الباحث من نتائج تحليل برنامج (AMOS)، 2024، دنقلا.

جدول (10) مؤشرات جودة المطابقة والتأثير المباشر وغير المباشر لتحليل المسار

المؤشرات	χ^2/df	RMR	GFI	NFI	IFI	TLI	CFI	RMSEA
القيم المسجلة	4.013	0.009	0.807	0.888	0.914	0.725	0.908	0.578
شرط القبول	أقل من 5	يقترّب للصفر	يقترّب من 1				0.08 -0.06	
المسار	التقدير		الخطأ المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	الأثر المباشر	الأثر غير المباشر	
رأس المال الروحي – فريق العمل			1.494	0.282	5.300	0.000	0.870	0.817*
فريق العمل – الأداء التنافسي			0.890					

* التأثير غير المباشر عبارة عن حاصل ضرب معاملات قيم التأثير المباشر بين المتغيرات						

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج تحليل برنامج (AMOS)، 2024، دنقلا.

جدول (11) نتائج اختبار Sobel

المتغير المستقل	المتغير الوسيط	المتغير التابع	Z	مستوى المعنوية
رأس المال الروحي	بناء فريق العمل	الأداء التنافسي	4.444	0.000

المصدر: من إعداد الباحث من نتائج Sobel Test Calculator، 2024، دنقلا.

يتضح من الجدول رقم (10) أن مؤشرات جودة المطابقة الموضحة تشير إلى وجود حالة ملائمة مرتفعة، حيث أن معظم المؤشرات كانت ذات قيم جيدة، وهذا يؤكد صحة الافتراض بأن النموذج الهيكلي ملائم لبيانات الدراسة أي أن نموذج الدراسة يتمتع بجودة المطابقة المرتفعة.

للتعرف على مدى توافر الشروط الثلاثة السابقة، تم الرجوع إلى النتائج الواردة في الجدول رقم (9)، والشكل رقم (2)، والجدول رقم (10) التي أوضحت ما يأتي:

- إن العلاقة الإحصائية بين رأس المال الروحي وبناء فريق العمل مأخوذ من شكل كلي في مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية إيجابية ومعنوية، إذ بلغت قيمة معامل التأثير (0.870^{***})؛ أي أنه توجد علاقة معنوية ما بين المتغيرين المستقل والوسيط، وعلى ذلك فإن الشرط الأول للوساطة قد تم استيفاؤه.

- إن العلاقة الإحصائية بين بناء فريق العمل مأخوذ من شكل كلي والأداء التنافسي في مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية إيجابية ومعنوية، إذ بلغت قيمة معامل التأثير (0.939^{***})؛ أي أنه توجد علاقة معنوية ما بين المتغيرين الوسيط والتابع، وعلى ذلك فإن الشرط الثاني للوساطة قد تم استيفاؤه.

- عند إدخال متغير بناء فريق العمل وملاحظة تأثيره، لوحظ أن العلاقة بين رأس المال الروحي والأداء التنافسي أصبحت غير معنوية ومعنوية؛ وأن معامل تأثيرها قد انخفض لتصبح (0.420) في حين أن أصبح تأثير المتغير الوسيط (بناء فريق العمل) معنوياً، إذ بلغت قيمة معامل التأثير (0.573^{***})، وذلك وفقاً لما هو وارد في النموذج الثاني بالجدول رقم (9)، ومن ثم يكون قد تم استيفاء الشرط الثالث للوساطة، واستناداً إلى ما سبق، ووفقاً لما افترضاه (Barone & Kenny, 1986) فإن بناء فريق العمل يتوسط كلياً علاقة رأس المال الروحي بالأداء التنافسي، وعلاوة على ذلك قام الباحث بإجراء اختبار (Sobel, 1986)؛ للتحقق من توسط متغير بناء فريق العمل في العلاقة بين رأس المال الروحي والأداء التنافسي، وقد بلغت قيمة ($Z = 4.444^{***}$) الواردة بالجدول رقم (11)، وهو ما يؤكد أن متغير بناء فريق العمل يتوسط بشكل كلي تلك العلاقة، وهو ما يعطي دلالة على أهمية بناء فريق العمل كمتغير وسيط، ومما سبق يتضح عدم صحة الفرضية العدمية، وقبول الفرضية البديلة، والتي نصت على: يوجد أثر لرأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية بتأثير غير مباشر (وسيط كلي) مقداره (0.817) عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$).

نتائج الدراسة وتوصياتها:

انتهت الدراسة إلى عدد من النتائج تمثلت فيما يأتي:

- ارتفاع مستوى الأهمية النسبية لرأس المال الروحي، وفريق العمل، والأداء التنافسي طبقاً لآراء مفردات العينة المبحوثة بمركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية. مما يعني اهتمام مديري وعاملي المركز موضع التطبيق برأس المال الروحي، وبناء فريق العمل، والحرص على الأداء التنافسي المرتفع.

- أن علاقة الارتباط بين رأس المال الروحي، وفريق العمل، والأداء التنافسي لمركز جاياكا للتدريب هي علاقة طردية قوية، وهو ما يؤكد أن المتغيرات المبحوثة تتربط بعلاقات معنوية مما يؤكد أن الزيادة أو النقصان في أحدها سينسحب بالنتيجة زيادة أو نقصان على المتغيرات الأخرى، واتسقت مع (Shamsuddin, et al, 2016).

- تم تقديم نموذج لقياس أثر رأس المال الروحي في بناء فريق العمل على الأداء التنافسي لمركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية، ويتمتع بجودة المطابقة المرتفعة، وذلك في ضوء سبعة مؤشرات لجودة المطابقة هي (R^2/df), RMR, GFI, NFI, IFI, TLI, CFI)، وفقاً لنتائج التحليل العاملي، وتحليل المسار.

- أوضحت نتائج تحليل المسار أن بناء فريق العمل متوسط معنوياً وبشكل كلي العلاقة بين رأس المال الروحي والأداء التنافسي؛ مما يعني أن زيادة الاهتمام بأبعاد رأس المال الروحي، وتطبيقها بأسس علمية من قبل المركز في ظل بناء فاعل لفريق العمل من شأنه توليد تأثير إيجابي على تحقيق الأداء التنافسي لمراكز التدريب، وجاءت متسقة جزئياً مع (عبد الحميد وعز الدين، 2022)، و(أبو حميدة، 2013)، و(Haque & Shamyla, 2012)، و(الهاشمي، 2010).

- اتضح وجود فروق دالة إحصائية تبعاً للخبرة العملية تجاه متغيري بناء فريق العمل، والأداء التنافسي، وبما يؤكد أهمية اكتساب الخبرة العملية بمركز التدريب.

في ضوء ما انتهت إليه الدراسة من نتائج يمكن التقدم بالتوصيات الآتية:

- أن يستمر مركز جاياكا بتعزيز أبعاد رأس المال الروحي (القيم الروحية، الذكاء الروحي، القيادة الروحية، التقوى، الأخلاق، القيادة الخيرة) وممارستها وتطبيقها بمهنية لما لها من أهمية في بناء فريق العمل الفعال في المركز.

- أن يستمر مركز جاياكا للتدريب في انتباهه للجماعية في العمل، ويحرص على بث روح الفريق بين أعضائه لأهمية ذلك في تحقيق ميزة تنافسية مستدامة للمركز وخدماته المقدمة،

- ضرورة قيام المركز وإدارته المختلفة بوضع الخطط، والإجراءات المناسبة التي من شأنها التغلب على المعوقات التي تواجه تحقيق الأداء التنافسي بشكل صحيح، وأهمها احتواء العاملين ورضا المتدربين، وتحسين الخدمات التدريبية.

الخاتمة

اهتمت هذه الدراسة بإثراء المعرفة حول الأداء التنافسي، وتعرف ممهداته، وبمعنى آخر فإنها اهتمت بتحديد الآلية التي من خلالها يؤثر متغير رأس المال الروحي على الأداء التنافسي من خلال بناء فريق العمل بوصفه متغير وسيط، وعلى ذلك تكون هذه الدراسة قد سلطت الضوء، ووسعت دائرة الاهتمام بكيفية تدعيم هذه المتغيرات التنظيمية في مراكز التدريب السودانية.

قائمة المصادر والمراجع:

1. أبو حجل، ناهد محمد الحسن، (2024)، الموارد البشرية في مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية، مقابلة شخصية مع مدير الموارد البشرية بمركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية.
2. أبو حميدة، أماليا حسين صالح، (2013)، أثر تطبيق معايير إدارة الجودة الشاملة في بناء إستراتيجية التمايز في شركات صناعة الأدوية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
3. أحمد، محمد درع، (2017)، إستراتيجية إدارة التعويضات وأثرها في المحافظة على المواهب: اختبار الدور المُعَيَّل لرأس المال الروحي: دراسة تحليلية من وجهة نظر العاملين في البنوك الإسلامية في الأردن- عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
4. إدريس، وائل محمد صبحي، والغالي، طاهر محسن منصور، (2009)، أساسيات الأداء وبطاقة التقييم المتوازن، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

5. الدعجة، مروى كساب محمد، (2013)، تحليل العلاقة بين رأس المال البشري وتطبيقات الجودة الشاملة وأثرها على الأداء التنافسي: دراسة تطبيقية في الشركات الأردنية لصناعة الأدوية البشرية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
6. الدوري، زكريا مطلق الدوري (2005)، الإدارة الإستراتيجية: المفاهيم والحالات، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
7. الشهري، فيصل علي، ومرسي، مرفت محمد، 2021م، الدور الوسيط للهوية الأخلاقية في العلاقة بين استقامة القائد وصنع القرار الأخلاقي، المجلة العربية للعلوم الإدارية، الكويت، المجلد (28)، العدد (01)، ص 103-137.
8. العبادي، علي رزاق جيا، وعبد الهادي، هديل محمد علي، (2017)، القيادة الأبوية وتأثيرها في سلوكيات العمل: دراسة تطبيقية على عينة من الكليات الأهلية في محافظة النجف الأشرف، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة المثنى، العراق، المجلد (07)، العدد (02)، ص 8-27.
9. الغداني، فاطمة، (2011)، الذكاء الروحي وعلاقته بالضغط المهنية لدى بعض موظفي الدوائر الحكومية في محافظة مسقط بسلطنة عُمان، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى، سلطنة عُمان.
10. الفادني، أبو الحسن محمد أحمد الشيخ، 2008م، البحث العلمي ومناهجه، مكتبة الشريف الأكاديمية للنشر والتوزيع، الخرطوم، السودان.
11. الفتلاوي، ميثاق هاتف، 2017م، العلاقة بين القيادة الرشيقة وبناء السمعة التنظيمية من خلال الدور الوسيط للالتزام التنظيمي: بحث تحليلي لآراء عينة من العاملين في المركز العامة لصناعة السيارات، مجلة المثنى للعلوم الإدارية والاقتصادية، العراق، المجلد (07)، العدد (04)، ص 19-41.
12. الفهداوي، فهدى خليفة، (2005)، دور فرق العمل في الالتزام التنظيمي: دراسة تحليلية ميدانية، مجلة مؤتة للبحوث والدراسات، المجلد (20)، العدد (4)، الأردن، ص 170-189.
13. الهاشمي، سناء داؤود، (2010)، إعادة التنظيم ودور فرق العمل المرادفة في تخفيض مقاومة التغيير: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، الأردن.
14. الوادي، محمود، ونزال، عبد الله، والوادي، بلال، (2012)، إدارة الجودة الشاملة في منظمات الأعمال بين النظرية والتطبيق، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
15. بوكميش، علي، (2011)، إدارة الجودة الشاملة آيزو 9000، دار الراجة للنشر والتوزيع، الرياض، السعودية.
16. توفيق، عبد الرحمن، (2005)، التخطيط الإستراتيجي هل يخلو المستقبل من المخاطر، الطبعة الثانية، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بميك)، القاهرة، مصر.
17. جاد الرب، سيد محمد، (2005)، السلوك التنظيمي، مطبعة العشري، القاهرة، مصر.
18. خان، أحلام، 2015م، أهمية إعادة هندسة الموارد البشرية في تحسين الأداء البشري بالمؤسسة الاقتصادية، دراسة استطلاعية لآراء مسؤولي الموارد البشرية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر.
19. زغلول، سعد، (2003)، دليلك إلى البرنامج الإحصائي SPSS، ط10، المعهد العربي للتدريب والعلوم الإحصائية، بغداد، العراق.
20. سليمان، عبد العزيز عبد الرحيم، (2006)، مناهج البحث العلمي في العلوم الإنسانية، مطبعة جامعة النيلين، الخرطوم، السودان.
21. سليمان، عبد العزيز عبد الرحيم، ونور الدائم، موسى الهزيل، (2021)، الدور الوسيط لإدارة الجودة الشاملة في النقل البري، دراسة حالة شركة (WST)، مجلة جامعة دنقلا للبحث العلمي، السودان، العدد (21)، ص 58-75.
22. طایل، كمال، (2012)، معايير الجودة الشاملة، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
23. عبادي، علاء الدين ناصر محمد، (2024)، الأداء التنافسي في مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية، مقابلة شخصية مع منسق البرامج التدريبية بمركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية.

24. عبد الحميد، محمود عبد المعطي هاشم، (2023)، أثر مشروع إعادة التنظيم في تخفيض مقاومة التغيير: اختبار الدور المُعَيَّل لفريق العمل المرادف بوزارة البنى التحتية والتنمية العمرانية بالولاية الشمالية بالسودان، مجلة جامعة دنقلا للبحث العلمي، السودان، العدد (24)، ص 58-75.
25. عبد الحميد، محمود عبد المعطي هاشم، وعز الدين، مذكر حسن سالم، (2022)، اختبار الدور الوسيط لإدارة المعرفة في العلاقة بين الأولويات التنافسية والأداء التنافسي في الجهاز المصرفي بمحلية دنقلا بالولاية الشمالية بالسودان، منشورات جامعة وادي النيل، مجلة النيل للآداب والعلوم الإنسانية، السودان. المجلد (03)، العدد (02)، ص 19-37.
26. عبد الرحيم، يوسف حسن، (2015)، أخلاقيات مهنة الهندسة، المجلس الهندسي السوداني، الخرطوم، السودان.
27. عبد الرزاق، مبشر صالح أحمد، (2017)، أثر إدارة الجودة الشاملة في تطوير إنتاج الدواجن بالسودان بالتطبيق علي شركة دواجن النيل، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة دنقلا، السودان.
28. عبد المجيد، محمد عبد الله، (2024)، نبذة تعريفية عن مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية، مقابلة شخصية مع مدير مركز جاياكا للتدريب بالولاية الشمالية.
29. عبد الوهاب، على، (2000)، خطوة على طريق النجاح، دار النشر والتوزيع الإسلامية، بورسعيد، مصر.
30. فرنش، ويندل، وجونيور، سيدسل، (2000)، تطوير المنظمات: تدخلات علم السلوك لتحسين المنظمة، ترجمة وحيد الهندي، معهد الإدارة العامة، الرياض، المملكة العربية السعودية.
31. نجم، نجم عبود، (2015)، الروحية في الأعمال، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
32. نايف، أسعد كاظم، (2007)، العلاقة بين إدارة المعرفة والمقدرة الجوهرية وأثرها على الأداء الإستراتيجي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق.
33. مصطفى، أحمد سيد، (2005)، المدير ومهاراته السلوكية، المكتبة الأكاديمية، القاهرة، مصر.
34. Agarwal, S., Erramilli, M. K. and Chekitan, S. D., (2003), Market Orientation and Performance in Service Firms: Role of Innovation, Journal of Services Marketing, Vol. (17), No. (01), PP 68-82.
35. Armstrong, M., (2006), Performance Management: key strategies and practical guidelines, Kogan Page, London, United Kingdom.
36. Bagozzi, R. & Yi, Y., (1988), On the Evaluation of Structural Equation Models, Journal of the Academy of Marketing Science, No. (16), PP 74-94.
37. Barone, R. M., & Kenny, D. A., (1986), The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Consideration, Journal of Personality and Social Psychology, No.(51), PP 1173-1182.
38. Chin, Khor Saw & Sofian, Saudah, (2011), The Impact of Human Capital and Total Quality Management on Corporate Performance: A Review, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, Vol. (03), No. (03), PP 1091-1100.
39. Cohen, J. & Cohen, P., (1983), Applied Multiple Regression/ Correlation Analysis for the Behavioral Sciences. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
40. De La Cruz, F., (2008), Modelos Multinivel, Rev. Peru, Epidemiologia, No. (12), PP 1-8.
41. Fornell, C. & Larcker, D. F., (1981), Structural Equation Models with Unobservable and Measurement Error: Algebra and Statistics, Journal of Marketing Research, Vol. (18), PP 382-388, Available at: <http://dx.doi.org/10.2307/3150980>.

42. Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J. & Anderson, R.E., (2010), *Multivariate Data Analysis*, 7th Edition, Pearson, New York, United States of America.
43. Haque, Abdul & Shamyla, Anwar, (2012), *Mediating Role of Knowledge Creation and Sharing between Organizational Culture and Performance: An Empirical Analysis of Pakistan's Banking Sector*, *Journal of Basic & Applied Scientific Research*, Vol. (02), No. (04), PP 3276-3284.
44. <http://www.jicatrainingcenter.com>.
45. Hu, L. & Bentler, P.M., (1999), "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versos New Alternatives" *SEM*, Vol. (06), No. (01), PP 1-55.
46. Jamal, Waseef & Saif, M. Iqbal, (2011), *Impact of Human Capital Management on Organizational Performance*, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, No. (34), PP 55-69.
47. Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities*. *Educational and psychological measurement*, Vol. (30), No. (03), PP 607-610.
48. Kumar, Naresh, (2005), *The Relationships between Learning Organization Dimensions and Performance Among Private Institutions of Higher Learning*, PHD Thesis Unpublished, University Putra, Malaysia.
49. King, D. B. & DeCicco, T. L., (2009), *A Viable Model and Self-report Measure*. *International Journal of Transpersonal Studies*, Vol. (28), No. (01), PP 68-85.
50. Malhotra, N.K. & Dash, S., (2011), *Marketing Research an Applied Orientation*, Pearson Publishing, London, United Kingdom.
51. Morgan, N. A., Vorhies, D. W. & Mason, C. H, (2009), *Market Orientation, Marketing Capabilities and Firm Performance*, *Strategic Management Journal*, Vol. (30), No. (08), PP 909-920.
52. Mustafa, A., (2011), *Total Quality Management*, Manglam Publishers & Distributors, Delhi, India.
53. Noghiu, Alian Adrian, (2015), *Spiritual Capital Theory: A Grounded Theory Based Analysis of SCT and its Policy Applications*, PHD Thesis Unpublished, University of Delaware, United States of America.
54. Sekaran, Uma & Bougie R., (2016), *Research Method for Business*, John Wiley & Sons, United States of America.
55. Sekaran, Uma, (1992), *Research Method for Business: A Skill Building Approach*, John Willy & Sons, United States of America.
56. Shamsuddin, A., Ibrahim, M. I. M., & Ridzwan, I. U. B., (2016), *The Impacts of Spiritual Capital Towards Corporate Governance Practices*, MALAYSIA, *Journal of Education and Social Sciences*, Vol. (05), No.(02), PP 222-234.
57. Sobel, M. E. (1986), *Some new results on indirect effects and their standard errors in covariance structure models*, In S. Leichardt (Ed.), *Sociological Methodology*, San Francisco: Jossey-Bass, PP. 159-186.
58. Tabachnick, B. G. & Fidell, L. S., (2001), *Using Multivariate Statistics*, Allyn and Bacon, Boston, United States of America.
59. Tan, J. X., (2015), *The Effects of Benevolent Leadership in Ameliorating Turnover Problem in Hotel Industry*, *Review Integrated Business and Economic Research*, Vol. (04), No. (04), PP 322-336.

60. Valentine, S.; Nam, S. H.; Hollingworth, D. & Hall, C., (2014), Ethical Context & Ethical Decision Making: Examination of an Alternative Statistical Approach for Identifying Variable Relationships, Journal of Business Ethics, Vol. (124), No. (03), PP 509-526.
61. Wheelen, Thomas L. & Hunger, J. David, (2008), Strategic Management and Business Policy, 11th Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey, USA.
62. Zohar, D., & Marshall, I., (2004), Spiritual Capital: Wealth We Can Live By, Barrett-Koehler Publishing, San Francisco, United States of America.

تحديد حجم العينة

<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>	<i>N</i>	<i>S</i>
10	10	220	140	1200	291
15	14	230	144	1300	297
20	19	240	148	1400	302
25	24	250	152	1500	306
30	28	260	155	1600	310
35	32	270	159	1700	313
40	36	280	162	1800	317
45	40	290	165	1900	320
50	44	300	169	2000	322
55	48	320	175	2200	327
60	52	340	181	2400	331
65	56	360	186	2600	335
70	59	380	191	2800	338
75	63	400	196	3000	341
80	66	420	201	3500	346
85	70	440	205	4000	351
90	73	460	210	4500	354
95	76	480	214	5000	357
100	80	500	217	6000	361
110	86	550	226	7000	364
120	92	600	234	8000	367
130	97	650	242	9000	368
140	103	700	248	10000	370
150	108	750	254	15000	375
160	113	800	260	20000	377
170	118	850	265	30000	379
180	123	900	269	40000	380
190	127	950	274	50000	381
200	132	1000	278	75000	382
210	136	1100	285	100000	384

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. Educational and psychological measurement, Vol. (30), No. (03), PP 607-610.