

The role of work team behaviors in achieving organizational excellence

Assist. Lec. Ahmed Amer Kazem1

1Ministry of Education, General Directorate of Education in Maysan, Maysan, Iraq

Assist. Lec. Muhanned Salam Jawad2

2Ministry of Education, General Directorate of Education in Maysan, Maysan, Iraq
doormahandd@gmail.com

Assist. Lec. Reza Naem Hussien3

Ministry of Education, General Directorate of Education in Maysan, Maysan, Iraq3
ammaresayd@gmail.com

Abstract: The purpose of the research is to examine teamwork behaviors and how they affect organizational excellence. The objective is to investigate the connection and influence between organizational excellence at the studied university and work team behaviors. With the help of a representative sample of administrative leaders, specifically the heads of the scientific and administrative departments at Maysan University, this will be accomplished by developing a hypothetical model based on two assumptions of correlation and impact., employing a variety of statistical techniques. The most significant conclusion drawn from the results is that work team behaviors, such as team coordination, cohesiveness, and effectiveness, are correlated with and have an impact on achieving organizational excellence at the institution. On the basis of this, a number of recommendations were put up, the most crucial of which stressed the necessity for the university's top leadership to engage with the teams already in place at the researched colleges by actively participating in the teams' tasks. This is critical for boosting staff morale and motivation as well as closing the gap between upper and lower management

Keywords: Teamwork behaviors, Organizational excellence, team Coordination, team cohesiveness.

دور سلوكيات فرق العمل في تحقيق التفوق التنظيمي

م.م. رضا نعيم حسين3

م.م. مهند سلام جواد2

م.م. احمد عامر كاظم 1

1 وزارة التربية، المديرية العامة للتربية في ميسان، ميسان، العراق، ahmid.amir90@gmail.com

2 وزارة التربية، المديرية العامة للتربية في ميسان، ميسان، العراق، doormahandd@gmail.com

3 وزارة التربية، المديرية العامة للتربية في ميسان، ميسان، العراق، ammaresayd@gmail.com

الخلاصة

يهدف البحث حول سلوكيات فرق العمل ومدى تحقيقه للتفوق التنظيمي حول هدف وهو اختبار علاقة الارتباط والآخر بين سلوكيات فرق العمل والتفوق التنظيمي في الجامعة المبحوثة وذلك من خلال تصميم نموذج افتراضي حول فرضيتين للارتباط والآخر وبواسطة عينة مثالية من القيادات الإدارية المتمثلة برؤساء الأقسام العلمية والإدارية في جامعة ميسان بواسطة مجموعة من الأساليب الإحصائية. تم التوصل الى مجموعة من الاستنتاجات تمحور أهمها بوجود علاقة ارتباط وعلاقة اثر بين سلوكيات فرق العمل المتمثلة يتناسق فرق العمل وتماسك فرق العمل وفعاليتهم في تحقيق التفوق التنظيمي في الجامعة، وبناء عليه تم طرح عدة توصيات أهمها ضرورة تفاعل القيادات العليا في الجامعة مع فرق العمل الموجودة في الكليات المبحوثة من خلال المشاركة الفعلية التطبيقية في تنفيذ مهام الفرق وذلك لما له من دور في تشجيع وتحفيز العاملين وايضا من اجل ان يساهم في تخفيض الفجوة ما بين الادارة العليا والادارة الدنيا.
الكلمات المفتاحية: سلوكيات فرق العمل، التفوق التنظيمي، تنسيق فريق العمل، تماسك فريق العمل.

المقدمة

هناك عدد من الأعراض والمشكلات التي توجي بوجود حاجة ملحة داخل المنظمة للأخذ بسلوكيات فرق العمل ومن اهم هذه الأعراض: ارتفاع مستوى الهدر بمراد المنظمة، عدم مطابقة المخرجات لما هو مخطط، ازدياد الشكاوى والتذمر من الأطراف ذات العلاقة، مع انخفاض ملحوظ للروح المعنوية للأفراد داخل المنظمة.

والقادة والمديرون على دراية بكيفية وأسس بناء فرق العمل الفعالة وكيف يمكنهم أن يكونوا بناة فريق فعالين حيث يدرك القادة والمديرون المنظمة ويلبون احتياجات الأفراد حتى تنتقل المنظمة إلى ما بعد مرحلة التكامل والتكامل لأقرانهم والتي بدورها تأتي وتسعى جاهدة لتحقيق التفوق التنظيمي وان الإدارات المختلفة بالمنظمة تعمل على ان تكون على دراية بضرورة تبني سلوكيات العمل الجماعي في المنظمة

وتوجيهها لزيادة معدل تحقيقها للأعمال المتفوقة ، وذلك وصولاً لإطار عمل لتحقيق أهداف تنظيمية فعالة وخلاقة. وبذلك تبحث المنظمات دائماً للوصول الى اداء عالي لأجل النجاح وتحقيق اهدافها من خلال تلك الممارسات المتمثلة بممارسات فرق العمل الفعالة والمنتجة.

المبحث الاول منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

تقوم الجامعة المعنية بعدة إجراءات تهدف إلى استدامة مقدراتها التنافسية لديها وذلك من خلال ما تقتنيه تشكيلات هذه المنظمة من قدرات تنسيقية من أجل استمرارية هذه القدرات التي تنظم عملها، ومن منطلق أهدافها في الوصول إلى التفوق التنظيمي في كافة مجالاتها لا بد من توظيف فرق العمل لديها وتكون فعالة من أجل بناء قدراتها للوصول الى اعمال تنظيمية متميزة.

وبناء على ما ذكر نظرح التساؤلات التالية:

- 1- هل يوجد دور لسلوكيات فرق العمل في تحقيق التفوق التنظيمي لدى العينة المبحوثة؟
- 2- هل تطبق جامعة ميسان عينة البحث سلوكيات جيدة للفرق المشكلة لديها؟
- 3- ما مدى وجود اثر وارتباط تعزى لدلالة احصائية بين سلوكيات فرق العمل والتفوق التنظيمي؟

ثانياً: اهمية البحث:

ويمكن تشخيص اهمية البحث من خلال الاتي:

- 1- خلق ادوات تساعد الجامعة في تشخيص نقاط القوة والضعف المتعلقة بفرق العمل والتفوق التنظيمي وعلى تدعيم مراكز قوتها ومعالجة الضعف من خلال نتائج البحث.
- 2- تكوين إطار تطبيقي يساعد القيادات العليا في جامعة ميسان بالاعتماد عليه من اجل تشكيل فرق عمل متمكنة تساعد على الرفع من أداء المديرية للوصول الى التفوق.
- 3- إعطاء تصور علمي لمتغيرات البحث، وإعطاء منهجاً فكرياً يوضح نوع العلاقة المعرفية والتحليلية بين متغيرات البحث.

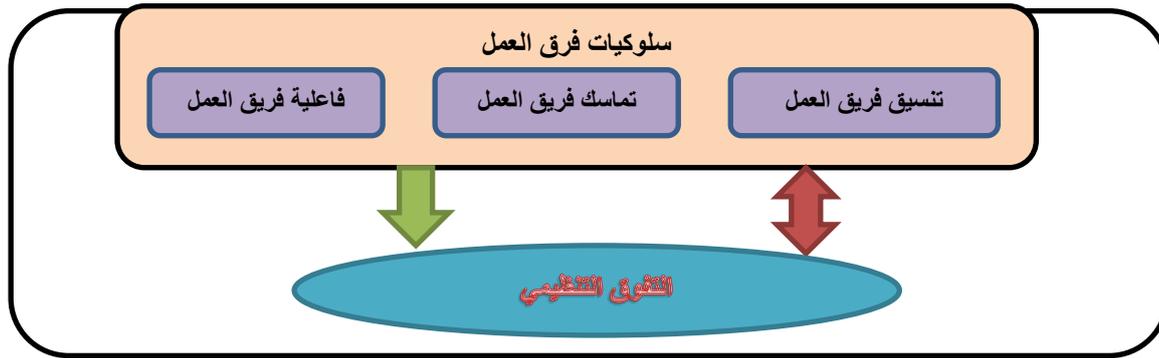
ثالثاً: اهداف البحث:

يعبر عن الهدف الجوهرى للبحث من خلال دور تطبيق سلوكيات فرق العمل في جامعة ميسان للوصول الى التفوق التنظيمي، وذلك بالاعتماد على منهج إ ميداني واحصائي يبني على أفكار معرفية، وينقسم الهدف الجوهرى للبحث إلى الأهداف التالية:

1. تكوين تأطير فكري لمفهوم سلوكيات فرق العمل، فضلاً عن تحديد ماهية التفوق التنظيمي.
2. إعطاء وصف تحليلي لسلوكيات فرق العمل والتفوق التنظيمي المعتمدة لدى الجامعة المبحوثة.
3. الوصول الى توظيف التراكم الفكري عن المتغيرين المبحوثين من فرق العمل والتفوق التنظيمي في بلورة أبعاد منهجية البحث.
4. اختبار علاقة الارتباط والأثر بين سلوكيات فرق العمل والتفوق التنظيمي في الجامعة المبحوثة.

رابعاً: المخطط الفرضي للبحث

تم اختيار متغيرين رئيسيين لهذا البحث، إذ يعبر المتغير المستقبل عن سلوكيات فرق العمل، في الأثناء يمثل المتغير التابع التفوق التنظيمي، وبين الشكل (1) مخطط البحث:



الشكل (1) مخطط البحث الفرضي
المصدر: من اعداد الباحثين

خامساً: فرضيات البحث

تم الاعتماد على فرضيتين رئيسيتين فقط وهما:

الفرضية الأولى:

("توجد علاقة ارتباط معنوية بين سلوكيات فرق العمل وتحقيق التفوق التنظيمي في جامعة ميسان").

الفرضية الثانية:

("تؤثر سلوكيات فرق العمل معنوياً في تحقيق التفوق التنظيمي في جامعة ميسان").

سادساً: منهج البحث

تم اعتماد أسلوب البحث الميداني لجمع البيانات من العينة ومجتمع البحث، كما اعتمد المنهج الوصفي التحليلي في عرض البيانات وتحليلها وتفسير النتائج، فضلاً عن ان هذا المنهج يُعد من اكثر النماذج ملائمة لمتغيرات البحث الحالي، إذ يتم من خلاله تقديم بيانات عن واقع العلاقات بين الاسباب والنتائج وكذلك اظهار العوامل المؤثرة التي تقودنا الى الاستنتاجات والتوصيات.

سابعاً: اختبار ثبات المقياس

اعتمد البحث هذا في ثبات متغيرات وابعاده على الاداة الإحصائية ألفا-كرونباخ، وجاء ذلك لمعرفة مدى الثبات لهذا المقياس، والجدول (1) يوضح ذلك، حيث ان المتغيرات وابعادها في أداة قياس البحث تتمتع بالثبات التام.

الجدول (1) (Cronbach's Alpha) لمتغيرات وابعاد البحث

معامل (Cronbach's Alpha)	سلوكيات فرق العمل
0,79	تنسيق فريق العمل
0,68	تماسك فريق العمل
0,86	فاعلية فريق العمل
0,77	التفوق التنظيمي

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على تحليل بيانات استمارة الاستبانة باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)

ثامناً: مجتمع البحث وعينته

تمثل المجتمع بجامعة من الجامعات العراقية وهي جامعة ميسان وتم الاعتماد على العينة العمدية المتمثلة بالقيادات وهي رؤساء أو مديري الأقسام العلمية والادارية في الجامعة، وبذلك بلغت العينة المستهدفة (54) فرداً، وجاء ذلك بعد توزيع جميع الاستمارات وهي (54) استمارة استبيان على العينة المستهدفة، وكانت الصالحة منها (50) استمارة وتم اعتبارها العينة التي دخلت مجال التحليل.

المبحث الثاني الجانب النظري

المطلب الاول: سلوكيات فرق العمل

اولاً: مفهوم سلوكيات فرق العمل

تعد فرق العمل شكل من أشكال جماعة العمل ولكن الافراد بينهم اعتماد متبادل وتعاون حيث لا يستطيع أي منهم أنجاز مهمته المقدمة له دون مساعدة من بقية افراد الفريق كما ان بينهم تناسق في الأدوار بحيث لا يستطيع أحدهم البدء قبل وقته المحدد [1].
اما (Boakye) فقد عرف فرق العمل بانها مجموعة رسمية تتكون من اعضاء يتفاعلون فيما بينهم على مستوى عالي ويعملون مع بعضهم البعض بشكل مكثف لتحقيق اهداف وغايات جماعية مشتركة [2].
وتعرف الفرق بانها "عبارة عن مجموعة مميزة من فردين أو أكثر يتفاعلون فيما بينهم بشكل حيوي ومتراپط ومتلائم مع الغايات و الاهداف المشتركة ذات القيمة"، ويشتمل هذا التعريف على المكونات الأساسية للفرق (مجموعة من الأفراد، الاعتمادات التبادلية، الأهداف المشتركة) وهو تعريف شامل لا يقتصر على انواع محددة من الفرق دون غيرها [3].
ويوضح الجدول ادناه آراء عينة من الباحثين والكتّاب لتعريفات سلوكيات فرق العمل.

جدول (2) مفاهيم سلوكيات فرق العمل

ت	المصدر	التعريفات
1	[4]	مجموعات تنظيمية موجودة لإداء المهام ذات الصلة
2	[5]	هو أكثر من مجرد مجموعة، فهو يتمتع بمهارات متكاملة وملتزم بتحقيق هدف مشترك واهداف للأداء ومسؤوليتهم مسؤولية جماعية ولهم سلطة في اتخاذ القرارات التنفيذية .
3	[6]	مجموعة مكونة من شخصين أو أكثر ذات مؤهلات متكاملة تجاه تحقيق هدف أو عدة اهداف تخص المنظمة التي ينتمون اليها
4	[7]	هو طريقة عمل العاملين بمرونة والثقة في الآخرين وتقديم الدعم لكل عضو في الفرق .
5	[8]	عدد من العاملين الذين ينعمون بمعرفة عالية ولهم القدرة على التكاتف والتكامل فيما بينهم لتأمين الاهداف المشتركة.

ويرى الباحثين من المقترحات السابقة يمكن القول أن فريق العمل هو التفاعل المتبادل بين شخصين أو أكثر يشتركون في هدف أو مجموعة من الأهداف ذات القيمة أو الأهمية للفرد أو المجموعة ككل.

ثانياً: ابعاد سلوكيات فرق العمل

1- الفاعلية: وفقاً لكل من (Gemaenden and Mhogel) تشير الفاعلية الى الدرجة التي يفى بها الفريق بالتوقعات فيما يتعلق بجودة النتائج، ويحتاج الأداء الفعال الى الالتزام بالخصائص النوعية المحددة مسبقاً للمنتج والخدمة او العملية التي مقرر تنميته [8].
ويجادل (Hackman) بان الفاعلية يجب ان تقيس مخرجات الفريق، وأداء المجموعة كحالة، وتأثير تجربة المجموعة على الافراد، و يقوم الباحثون عادة بتقييم الفاعلية من خلال قياس ابعاد الأداء واتجاهات الاعضاء تجاه الفريق او المنظمة [9].
وفاعلية الفريق هو تصور مدير المشروع لأداء أعضاء الفريق في انجاز المهام، وتحقيق الأهداف، والتمكين، ومشاركة المعلومات وقدرة الفريق على خلق بيئة عمل جيدة والحفاظ عليها [10].

2- تماسك الفريق: يعد التماسك أساسياً لدراسة المجموعات ويتأثر إلى حد كبير بالعلاقات الشخصية بين أعضاء المجموعة، ويعني التماسك الشعور بالتضامن مع أعضاء المجموعة الآخرين، حيث تساعد العلاقات الصحية السليمة بين الأفراد على الحفاظ على علاقات فعالة ومناسبة مع زملائهم العاملين مما يساهم في تحسين تبادل المعلومات واتخاذ القرارات في الفرق، وتميل الفرق المتماسكة إلى حد كبير إلى عدم وجود غياب أو غياب أقل، ومشاركة عالية في أنشطة الفريق، ومستويات عالية من التنسيق بين أعضاء الفريق أثناء مهام الفريق، التماسك كواحدة من الفئات السبع الأساسية التي تناولت مبادئ عملية العمل الجماعي، وبالتالي قد تميز بين الفرق الفعالة وغير الفعالة [8].

3- تنسيق فرق العمل: يعرف التنسيق على انه العملية الذي يضيف معلومات اضافية عندما تتعدد العمليات ويقوم الاطراف بمتابعة الاهداف بشكل فاعل، ومن هذا التعريف نستنتج الموارد الأتية المشاطرة بالمعلومات من قبل الاطراف المعنية، والقيام بمهام مشتركة بغية تحقيق الأهداف، والتنسيق يضم مجموعة من الأطراف المتعددة اثنين أو أكثر، وعرف التنسيق أيضاً بأنه تنسيق الإدارة الفاعلة للأقسام بين انشطتها في ذات المهمة [11].

إن التنسيق هو عمل موجه متمثل بالاتصالات، وتحويل المهام، والرسائل بين الأعضاء [12].
وبين التنسيق في فرق العمل بأنه السلوك الذي يتألف من اكثر من اثنين من الأعضاء لتوافر نتائج أفضل مع محاذاتهم لأهداف ومهام الفريق [13].

واشار Noble بان هناك مهام فردية ضمن عملية التنسيق بين الاعضاء منها تشخيص مشكلة ما، وجمع معلومات عنها، والتشاور مع الآخرين من اجل ايجاد حلول لها، وان هذه المهام الفردية يجب ان يتم تنسيقها مع بعضها بغية تحقيق فوائد العمل الجماعي منها تمكين استمرارية أداء المهام بشكل جيد لفترة طويلة، وتحسين كفاءة اعضاء الفريق، وزيادة الثقة بين الأعضاء [14].

المطلب الثاني: التفوق التنظيمي

اولاً: مفهوم التفوق التنظيمي

"في اللغة الإنكليزية (Webster) لقد ترجمت كلمة التفوق بأكثر من معنى "هو التميز أو الجودة المتاحة أو المطلوبة" وهي التفرد وأن تصبح بارز في عملك وقد تم تفسيرها أنها جيد جدا في نوع العمل الذي يعمله الفرد وأن يعتبر في المرتبة الأولى" [15]. وقد أدمج تعريف التفوق التنظيمي مع تعريفات أخرى ولا سيما في الفترة الأخيرة منها "أدارة التفوق، والإداء المتفوق" التي تم تداولها في الكتب والرسائل العلمية حيث نجد أن في كل تعريف تختلف في تسمياتها لكنها تقترب في المضامين لأنها تعتمد على النماذج والأفكار [16]. هناك آراء أخرى لباحثين آخرين حول مفهوم التفوق التنظيمي نتيجة اختلاف توجهاتهم البحثية وحسب الجدول رقم (3) ادناه

جدول (3) مفاهيم التفوق التنظيمي

ت	المصدر	المفهوم
1	[17]	هو فرصة الوصول إلى مستويات أداء متفوقة لديها القدرة على تلبية احتياجات أصحاب المصالح وتوقعاتهم.
2	[18]	"هو ابتداء مقصود وهدف لخلق تعزيز ونشر التغيير من أجل تحسين فاعلية المنظمة".
3	[19]	تركيز المنظمة على تطوير مستمر لتحقيق رضا الزبون من خلال امتلاك بيئة داخلية داعمة للنجاح مما يساعد في زيادة الربحية.
4	[20]	هو دليل نجاح المنظمة وجعلها مميزة عن غيرها عن طريق خلق نماذج إدارية مبتكرة فاعلة يصعب تقليدها من قبل المنافسين، وخلق ثقافة التوجه نحو الزبون الداخلي (العاملين) والزيبون الخارجي (المستهلكين) من خلال إرضائهم وتلبية احتياجاتهم في الحاضر والمستقبل.
5	[21]	هو تنفيذ الأهداف واكتساب أعلى درجات النجاح، وبما أن التفوق يسبقه التخطيط الفعال فقد بات بحد ذاته تحديدا كبيرا وذلك بسبب شدة المنافسة بين المنظمات.

وحسب رأي الباحثين ان التفوق التنظيمي هو حماية تعتمد بها الإدارة لعمل تغيرات تتلاءم مع متطلبات البيئة الديناميكية من خلال رفع مستوى العمل في المنظمة إلى أعلى مستوى ممكن.

ثانياً: مزايا التفوق التنظيمي

- هناك مجموعة من المزايا التي بإمكان المنظمات المتفوقة الحصول عليها وهي كالتالي [19]:
- 1- يعتبر مؤشرا للنجاح المالي في المنظمة بسبب إمكانياتها على الإيفاء بمتطلباتها من الأموال.
 - 2- يعمل على مساعدة العاملين في المستويات كافة للقيام بأعمال المنظمة.
 - 3- يرتبط التفوق بمستويات عالية من الإداء وهو بحد ذاته يمكن اعتباره مصدر للميزة التنافسية. تساعد إدارة المنظمة على تحليل نظام العمل والمتابعة بشكل مستمر.
 - 4- تبيّن رؤية المنظمة ومستوى أنجاز العاملين وطبيعة عملياتها.
 - 5- يسعى إلى تحقيق التكامل والتناسق في العمل.

المبحث الثالث الجانب العملي

أولاً: الوصف الإحصائي لاستجابات عينة البحث

يستخدم هذا الوصف من أجل معرفة احصائيات استجابة العينة المبحوثة، وذلك بهدف تحديد مقدار الاتفاق لديهم على فقرات مقياس البحث او متغيرات البحث، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على البرنامج الإحصائي ("SPSS V.26")، وكما موضح بالجدول (4).

الوصف الإحصائي لسلوكيات فرق العمل

1. تنسيق فريق العمل: حصل على وسط حسابي بمقدار هو (3,56)، وان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف بلغا على التوالي (0,792)، (0,194)، ويؤكد لنا النتائج اعلاه أن الجامعة المبحوثة لديها اهتمام بالوصول الى فرق عمل منسقة.
2. تماسك فريق العمل: بلغ وسطها الحسابي (3,83)، وان الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف كانت قيمتهم (0,744)، (0,241)، وتشير النتائج اعلاه ان الجامعة تهتم بهكذا سلوك وميلان للوصول الى فرق عمل متماسكة تنظيمياً وفرقياً.
3. الفاعلية: حصل هذا البعد على وسط حسابي بقيمة (3,74)، وهذا دليل على ان القيادات في الجامعة تهدف للوصول الى فاعلية العمل الجماعي وتحقيق الأهداف المنشودة عن طريقهم بكل فاعلية.

الوصف الإحصائي للتفوق التنظيمي

يوضح لنا الجدول (4) أن التفوق التنظيمي بلغ الوسط الحسابي له (3,860)، وانحراف معياري بدرجة (0,811)، ومثلت (0,209) قيمة معامل الاختلاف له، بناء على الاحصائيات اعلاه نتأكد من فكرة أن الجامعة تهتم بأعمالها اليومية والخطط الاستراتيجية محاولة الوصول الى اعمال متفوقة وخطط متميزة للوصول الى أفضل درجات التفوق التنظيمي.

الجدول (4) الوصف الإحصائي لسلوكيات فرق العمل والتفوق التنظيمي

متغير سلوكيات فرق العمل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
تنسيق فريق العمل	3,56	0,792	0,194
تماسك فريق العمل	3,83	0,744	0,241
الفاعلية	3,74	0,694	0,184

0,209	0,811	3,860	متغير التفوق التنظيمي
-------	-------	-------	-----------------------

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على تحليل بيانات استمارة الاستبانة باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)

ثانياً: اختبار الفرضيات

من أجل اختبار الفرضيات التي تم اقتراحها ؛ تم استخدام أدوات إحصائية ، أولها معامل الارتباط (سبيرمان) ، والغرض منه اختبار فرضية الارتباط ، والأداة الثانية هي معامل الانحدار الخطي البسيط ، والغرض منه هو اختبار فرضية الاثر وعلى النحو التالي:

علاقة سلوكيات فرق العمل في التفوق التنظيمي

يتضح من الجدول رقم (5) في ان ق سلوكيات فرق العمل والمتغير التفوق التنظيمي ان قيمة الارتباط هي (**0.851) عند مستوى دلالة (0.01) ، وهو ارتباط قوي ودال معنوياً وإيجابي بمعنى ان الاضافة الحاصلة في المتغير سلوكيات فرق العمل يقابلها إضافة في الاتجاه نفسه لمتغير التفوق التنظيمي ، ومن خلال النتائج اعلاه يتبين قبول فرضية الارتباط التي فحواها ("توجد علاقة ارتباط معنوية بين سلوكيات فرق العمل وتحقيق التفوق التنظيمي في جامعة ميسان").

الجدول رقم (5) علاقة الارتباط بين المتغير سلوكيات فرق العمل والمتغير التفوق التنظيمي

المعنوية	سلوكيات فرق العمل	
0.000	0.851**	التفوق التنظيمي
**الارتباط معنوي عند مستوى دلالة (0.01)		

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على تحليل بيانات استمارة الاستبانة باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)

علاقة التأثير لسلوكيات فرق العمل على التفوق التنظيمي

يعتمد في عرض درجة مساهمة المتغير سلوكيات فرق العمل في تفسير الاختلاف لدرجة التفوق التنظيمي، واستخرجت النتائج من اجل معرفة درجة الأثر بواسطة أسلوب الانحدار الخطي البسيط:

الجدول رقم (6) تحليل تأثير المتغير سلوكيات فرق العمل في التفوق التنظيمي

"النموذج ج"	"قيمة R"	قيمة "R Square"	قيمة "Adjusted R Square"	"الخطأ المعياري في التقدير"
1	.855	.731	.728	.3490793
a. Predictors: (Constant), سلوكيات فرق العمل				

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على تحليل بيانات استمارة الاستبانة باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)

يتضح من الجدول رقم (6) ان المتغير سلوكيات فرق العمل قام بتفسير بنسبة (0.855) من الاختلاف في التفوق التنظيمي، وان النسبة المتبقية هي (0.145) هي اختلاف غير مفسر من قبل عوامل اخرى لم تدرج ضمن النموذج.

الجدول (7) تحليل الاختلاف لنموذج الانحدار للمتغير سلوكيات فرق العمل في التفوق التنظيمي

النموذج	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	مستوى المعنوية
1	28.156	1	28.156	.000
	10.358	48	.122	
	38.514	49		
a. Dependent Variable: التفوق التنظيمي				
b. Predictors: (Constant), سلوكيات فرق العمل				

المصدر: من اعداد الباحثين بالاعتماد على تحليل بيانات استمارة الاستبانة باستخدام البرنامج الاحصائي (SPSS)

يبين لنا الجدول رقم (7) معنوية الاخبار وبقية معنوية هي (0.05) ويؤكد وجود تأثير لسلوكيات فرق العمل في التفوق التنظيمي، وبدل على ان منحني الانحدار يعبر عن وجود العلاقة بينهما، والنتائج اعلاه تبين قبول فرضية الاثر التي فحواها ("تؤثر سلوكيات فرق العمل معنوياً في تحقيق التفوق التنظيمي في جامعة ميسان").

الفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

يقدم هذا المبحث أهم الاستنتاجات التي توصل إليها البحث، وكالاتي:

- 1- يتضح ادراك جامعة ميسان وكلياتها لأهمية وجود ممارسات فرق العمل والاعتماد عليها لانهم يتمتعون بمهارات مختلفة وكثيرة.
- 2- اتضح بان بعد تماسك فرق العمل حصل على اعلى وسط حسابي من بين الابعاد الاخرى الخاصة بمتغير سلوكيات فرق العمل مما يدل على ان الجامعة المبحوثة وكلياتها تتعامل مع بتشكيل فرق عمل متماسكة وجيدة وتعمل بروح الفريق.
- 3- تبين ان الاعتماد على ممارسات فرق العمل (فاعلية فرق العمل، تماسك فرق العمل، تنسيق فرق العمل) ساهم بشكل كبير في الوصول الى فرق عمل فعالة وكفاءة يتم الاعتماد عليها.
- 4- بينت النتائج حصول المتغير المستقل سلوكيات فرق العمل على المرتبة الاولى من حيث الاهمية النسبية والوسط الحسابي في الجامعة المبحوثة مما يدل على الترابط والتناغم مع الإمكانيات المتوفرة في الجامعة والاعتماد عليها للوصول الى التفوق التنظيمي.
- 5- وجود علاقة ارتباط بين سلوكيات فرق العمل والتفوق التنظيمي في جامعة ميسان وكلياتها، وان الارتباط هو إيجابي مباشر بزيادة اتباع السلوكيات الجيدة لفرق العمل يؤدي الى زيادة إمكانية تحقيق التفوق في الجامعة.

ثانياً: التوصيات

- 1- تعزيز اتباع سلوكيات فرق العمل جامعة ميسان وكلياتها وذلك من خلال استعمال الاليات تساعد على التعمق في فهم ما هيه فرق العمل من قبل القيادات العليا في الجامعة والكليات التابعة لها.
- 2- تعزيز اهمية التنوع في تشكيل فرق العمل وذلك حينما يتخصص كل فريق مهام محددة يساعد الفريق على تطوير امكانياتهم وزيادة معارفهم وخبراتهم.
- 3- ضرورة تفاعل القيادات العليا في الجامعة مع فرق العمل الموجودة في الكليات المبحوثة من خلال المشاركة الفعلية التطبيقية في تنفيذ مهام الفرق وذلك لما له من دور في تشجيع وتحفيز العاملين وايضا من اجل ان يساهم في تخفيض الفجوة ما بين الادارة العليا والادارة الدنيا.
- 4- ينبغي على القيادة العليا في الجامعة ان تضع خطط وسياسات عمل تكون كفيلة باستثمار العلاقة الإيجابية بين اتباع سلوكيات فرق العمل التي تؤدي الى تحقيق التفوق التنظيمي.

المصادر

- [1] جباري، خضرة (2016) "دور فرق العمل في تحسين جودة الخدمة الصحية" دراسة حالة المؤسسة الاستشفائية الجامعية العمومية ابن باديس – قطنية".
- [2] Luke's, M., (2012), " support of entrepreneurial behaviour and innovation behaviour organizations", central European business review, Vol. 1, No.2, pp.29- 36.
- [3] Salas, E., Sims, D. E., Burke, S. (2005), is there a "Big Five" in teamwork? , Small Group Research, 36(5), p: 555-599.
- [4] RICO, Rampion., et al (2011) " Work team effectiveness, A review of research from the last decade (1999-2009) , psychology inspain , violin Spain1 57 -79.
- [5] النوية، عطا الله بشير (2014) ، "إثر تمكين فرق العمل في تحقيق التميز التنظيمي في جامعة الطائف: دراسة تطبيقية رسالة ماجستير منشورة في المجلة الاردنية في ادارة الاعمال" ، المجلد 10، العدد 3، 2014.
- [6] زباني، بلال (2015) "مساهمة فرق العمل في ادارة المعلومات"، دراسة حالة المؤسسة العمومية الاستشفائية الدكتور سعدان، ولاية بسكرة.
- [7] EiseGiseleer, (2015), The predictive validity of the team diagnostic survey: Testing a model with performance and satisfy action as output variables, Team Performance Management, Emerald Group Publishing Limited , Vol. 21 No. 5/6, pp. 293-306.
- [8] هامل، خالد (2019) " فاعلية فرق العمل في بناء المعرفة " دراسة حالة مؤسسة تعاونية.
- [9] Cantu c. J. (2007) Evaluating team effectiveness: Examination of the team assessment tool Dissertation for doctoral university of north Texas
- [10] Presto, P. Eco, (2019), "Role of Entrepreneurial Culture as the Driver of .27 Economic Growth", International Journal of Economics and Financial, Vol 9, No 3
- [11] Galbraith, Diane D. & Webb, Fred L., (2013), Teams That Work: Preparing Student Teams for The Workplace, American Journal of Business Education – March/April, Volume 6, Number 2.
- [12] Acs, Zoltan J, & Serb, L aszlo&Autio, Elko (2013), Global Entrepreneur unship & Development Index, Imperial college, London, Business School.
- [13] Denning Peter J., (2007) " Coordination ", Category Overview, pp. 1-14.
- [14] Decrier, forest s. (2010) " running head types of team, baked college, center fortyesate Studebaker.
- [15] النصاروي، حيدر غازي محمد حسون، (2014) ، "إدارة الالتزام العالي ودورها في تحقيق التفوق المنظمي: بحث استطلاعي لآراء عينة من المدراء في شركة الفرات العامة للصناعات الكيماوية"، رسالة ماجستير علوم في إدارة الأعمال ، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد .
- [16] الشيباوي، علي عباس، (2016)، "متطلبات التحسين المستمر لتطوير العمل البلدي في محافظة القادسية باستخدام نموذج مالكوم بالدرج للتفوق المؤسسي"، بحث مقدم إلى كلية الإدارة والاقتصاد/ جامعة بغداد للحصول على درجة دبلوم عالي في إدارة البلديات.
- [17] AL-Faoui Aber, and Dasgupata, subhasish, and Mohammad Muffed ,(2011) ,”investigating the Relationship between knowledge sharing sharing and organizational excellence pillars “, vol. 1 article ID923859, 19, pp: 105-171.
- [18] Amy, Nurhidayah, (2012), The Role of Team Effectiveness in Construction Project Teams and Project Performance, a thesis submitted to the graduate faculty in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy, Major: Civil Engineering (Construction Engineering & Management), Iowa State University.
- [19] Zad, Hossein and Sekkeh ,Seyed and Mehdi ,Hosseini and Asadi , Nede ,(2013), “study of the Relationship between emotional intelligence and Organizational Excellence based on EFQM model in physical Education Offices and Sport Committees “ ,Northern Khorasan Province ,VOL.10 , No.5 ,pp:382-386 .
- [20] العنزي، سعد علي، (2016)، "إدارة الإبداع والابتكار: كيف تخلق بيئة ابتكارية في المنظمات"، الجزء الثاني، دار الرضا للنشر، دمشق-سوريا.
- [21] فاضل، نورا بهاء، (2019)، "جودة حياة العمل وعلاقتها بالإبداع الإداري"، دراسة ميدانية بمؤسسة GPI بسكرة، رسالة ماجستير بعلم النفس، كلية العلوم الإنسانية.