



**Tikrit Journal of Administrative
and Economics Sciences**
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية

ISSN: 1813-1719 (Print)



The effect of team climate on achieving helping behavior
An exploratory study of the opinions of a sample of the teaching staff at
Al-Mustaqbal University College

Ahmed Abdul Hassan Al-Ibrahimi*, Kazem Ghaffar Kazem, Sama Safaa Musa

Al-Mustaqbal National University, Business Administration Department

Keywords:

Team climate, helping behavior,
Al-Mustaqbal university.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 16 Apr. 2023
Accepted 30 Apr. 2023
Available online 30 Aug. 2023

©2023 College of Administration and Economy, Tikrit University. THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



***Corresponding author:**

Ahmed Abdul Hassan Al-Ibrahimi

Al-Mustaqbal National University,
Business Administration Department



Abstract: The current research aims to identify the nature of the relationship between the team climate and the helping behavior. An electronic questionnaire to the workers at Al-Mustaqbal university, and they got (41) responses from (380) of teachers, that were analyzed using the statistical program SPSS. The researched organization does everything that would enhance the positive climates among the workers because it will accrue to the organization with many benefits, including sharing knowledge and providing assistance formally and informally.

تأثير مناخ الفريق في تحقيق سلوك المساعدة دراسة استطلاعية لآراء عينة من الكادر التدريسي في كلية المستقبل الجامعة

احمد عبد الحسن الابراهيمى كاظم غفار كاظم سما صفاء موسى
جامعة المستقبل الاهلية، قسم إدارة الاعمال

المستخلص

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين مناخ الفريق وسلوك المساعدة إذ يحاول البحث معالجة مشكلة واقعية تمثلت بحاجة المنظمات إلى خلق روح المساعدة بين أفرادها ومن أجل تحقيق أهداف البحث قام الباحثان بإرسال استبيان الكتروني إلى العاملين في جامعة المستقبل وقد حصلوا على (41) استجابة إذ كان مجتمع البحث يتكون من (380) تدريسيًا وقد تم تحليلها باستعمال البرنامج الاحصائي SPSS وقد توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها أن تعزيز المناخ الإيجابي بين الفرق يؤدي إلى خلق سلوك المساعدة في المنظمة كما ويوصي البحث بمجموعة من التوصيات أهمها على المنظمة المبحوثة عمل كل ما من شأنه أن يعزز المناخات الإيجابية بين العاملين لأنه سيعود على المنظمة بعدد الفوائد منها مشاركة المعرفة وتقديم المساعدة بشكل رسمي وغير رسمي.

الكلمات المفتاحية: مناخ الفريق، سلوك المساعدة، كلية المستقبل الجامعة.

المحور الأول

منهجية البحث

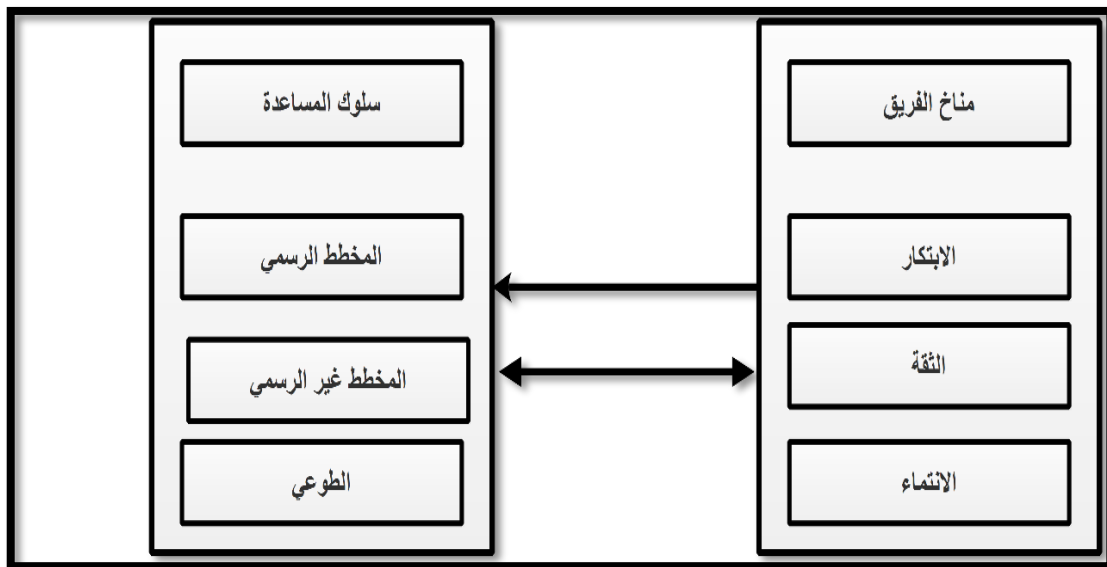
أولاً. مشكلة البحث: يحاول البحث معالجة مشكلة واقعية تمثلت بحاجة المنظمات إلى خلق روح المساعدة بين أفرادها إذ لاحظ الباحثين أن المنظمات بصورة عامة والمنظمة المبحوثة بشكل خاص تعاني من انتشار السلوكيات غير المرغوب بها في بيئة العمل التنظيمية وهذا ما شجع الباحثين إلى اقتراح تعزيز المناخ الإيجابي بين فرق العمل من أجل تحقيق سلوك المساعدة من خلال ما سبق تتخلص مشكلة البحث بإثارة السؤال الآتي: ما هو تأثير مناخ الفريق في سلوك المساعدة؟ وينبثق عنه التساؤلات الآتية:

1. ما مدى انتشار متغيرات البحث في المنظمة المبحوثة؟
 2. مدى تأثير ابعاد مناخ الفريق في تحقيق سلوك المساعدة؟
- ثانياً. اهداف الدراسة:** تهدف الدراسة الحالية إلى ما يأتي:
1. تحديد تأثير مناخ الفريق في سلوك المساعدة.
 2. التعرف على العوامل المؤثرة في سلوك المساعدة.
 3. محاولة تعزيز مناخ الفريق وبما ينعكس على سلوك المساعدة.
- ثالثاً. أهمية الدراسة:** للدراسة الحالية أهمية تتمثل فيما يشكله مناخ الفريق من عنصر أساسي لنجاح المنظمات حيث تمثل الدراسة أهمية خاصة للمنظمات العراقية والمنظمة المبحوثة على وجه الخصوص حول أهمية موضوعاتها من أجل تحسين أداء المنظمات عبر نشر سلوكيات المساعدة بين العاملين.

رابعاً. فرضيات الدراسة: للدراسة الحالية فرضيتان رئيسيتان وكما يأتي:

1. الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة ارتباط معنوية بين مناخ الفريق وسلوك المساعدة.

- وتتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية:
- H1-1: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الابتكار وسلوك المساعدة.
- H1-2: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الثقة وسلوك المساعدة.
- H1-3: توجد علاقة ارتباط معنوية بين الانتماء وسلوك المساعدة.
2. **الفرضية الرئيسية ثانية:** H2 يوجد تأثير لمناخ الفريق في سلوك المساعدة.
- وتتفرع من هذه الفرضية ثلاث فرضيات فرعية:
- H2-1 يوجد تأثير معنوي للابتكار في سلوك المساعدة.
- H2-2 يوجد تأثير معنوي للثقة في سلوك المساعدة.
- H2-3 يوجد تأثير معنوي للانتماء في سلوك المساعدة.
- خامساً. المخطط الفرضي للدراسة:** يتضمن المخطط الفرضي للدراسة متغيرين أساسيين: (1) مناخ الفريق، (2) سلوك المساعدة. يستعرض الشكل رقم (1) المخطط الفرضي للدراسة.



الشكل (1): المخطط الفرضي للدراسة

المصدر: اعداد الباحثين وفقاً لفرضيات الدراسة.

سادساً. مبررات الدراسة:

1. وجود فجوة معرفية أشارت لها دراسات سابقة ما بين متغيري الدراسة.
 2. تختبر الدراسة الحالية متغيري الدراسة في بيئة الشرق الأوسط.
- سابعاً. مجتمع وعينة الدراسة:** اشتمل مجتمع الدراسة على الكادر التدريسي في جامعة المستقبل والمتكون عددهم من (380) تدريسياً إذ قام الباحثون بإرسال استبيان إلكتروني إلى الكادر التدريسي في جامعة المستقبل وقد تم الحصول على (41) استجابة تم تحليلها بواسطة البرنامج الإحصائي SPSS.
- ثامناً. تصميم المقياس:** تمت اعتماد مقاييس الدراسات السابقة في قياس متغيرات الدراسة، حيث تم قياس متغير مناخ الفريق من خلال مقياس (Xue, et al., 2011) والمتضمن ثلاثة أبعاد فرعية، في حين تم قياس متغير سلوك المساعدة من خلال مقياس (Amato, 1990.) والمتضمن ثلاثة أبعاد فرعية.

تاسعاً. الأساليب الإحصائية: ستعتمد الدراسة التحليل الوصفي بما يتضمنه من مقاييس النزعة المركزية والتشتت فضلاً عن علاقات الارتباط والتأثير باعتماد برنامج (SPSS v 25)

المحور الثاني: الإطار النظري للدراسة

أولاً. النظري لمتغير مناخ الفريق:

أ. مفهوم مناخ الفريق: تتفق الأدبيات الإدارية على أن مناخ الفريق يسهم بتكوينه أعضاء لديهم شعور بهوية الفريق ويعتمدون على بعضهم البعض لإنجاز المهمة، والمساهمة في مهمة الفريق، وهم جزء لا يتجزأ من الهيكل التنظيمي الأكبر" (Comber, 2014: 8)

❖ يرون أنفسهم والذين ينظر إليهم الآخرين على أنه كيان اجتماعي.

❖ مترابط بسبب المهام التي يؤديونها كأعضاء في المجموعة.

❖ مضمن في واحد أو أكثر من النظم الاجتماعية الأكبر (المجتمع، المنظمة).

❖ يؤديون المهام التي تؤثر على الآخرين (مثل الزبائن أو زملاء العمل).

هناك اثنين من وجهات النظر في تعريف مناخ الفريق يشير الرأي الأول وربما الأكثر شعبية حول المناخ كمناخ نفسي. تشير وجهة النظر هذه، والتي تسمى أيضاً نهج المخطط المعرفي، إلى تمثيل الفرد المعرفي للممارسات والإجراءات التي يواجهها وكيف يفهم الفرد عن بيئة عمله المباشرة. يستخدم الناس بعد ذلك تصوراتهم لتكييف سلوكهم ليكونوا متوازنين مع بيئتهم، على عكس وجهة النظر هذه، يُعرّف المناخ بأنه سمة تنظيمية وليس سمة فردية. تصوّر المناخ من حيث بنى أخرى مثل الممارسات الشخصية، ومعاني السياسات والممارسات التي يتم تطويرها بشكل شخصي، وليس مجرد تجميع للتصورات الفردية عن المناخ النفسي. (Kotze, 2008: 9)

يشار عادةً إلى المعايير والمواقف والتوقعات الخاصة بالأفراد ضمن سياق اجتماعي باسم "المناخ"، وبالتالي، عندما يكون ضمن سياق العمل الجماعي يدعى، "مناخ الفريق". (Comber 2014: 9)

ب. مناخ الفريق الابتكاري: مناخ الفريق من أجل الابتكار هو التصور المشترك للرؤية والسلامة التشاركية وتوجيه المهام ودعم الابتكار الموجود في السياسات والإجراءات والممارسات الفعلية المعمول بها التي يعرضها أعضاء الفريق. يظهر تأطير الموقف المرتبط بمناخ الفريق الابتكاري كتأثير هام على تنظيم أنشطة متابعة الأهداف الفردية والجماعية (Johnson, 2010:27).

ج. ابعاد مناخ الفريق: تُظهر الأدبيات الموجودة أن مناخ الفريق عبارة عن متغير مركب يتكون من ثلاثة أبعاد: الانتماء والثقة والابتكار (Xue, et al2011)

1. الابتكار: يشير الابتكار في فريق إلى الدرجة التي يتم فيها تشجيع التغيير والإبداع ومكافأتهما بنشاط داخل الفريق. تشدد الفرق الابتكارية على التعلم، ومشاركة المعلومات، وتحمل المخاطر بشكل معقول. يوافق أعضاء هذه الفرق على الابتكارات ويقدمون دعماً عملياً للمبادرات المبتكرة لأقرانهم. وبالتالي، يتم تمكين الأفراد في بيئة الفريق المبتكرة من مشاركة الأفكار الجديدة والإبداعية مع بعضهم البعض أكثر من الأفراد في بيئة غير مبتكرة

2. الانتماء: يشير مصطلح "الانتماء affiliation"، إلى إحساس الفرد بوجوده المعنوي بين أعضاء المجموعة وهو ما يؤدي إلى تحقيق الترابط النفسي والعملية بين العاملين ضمن المجموعة وبالشكل الذي يعزز رغبة أعضاء الفريق في الاهتمام أو مساعدة بعضهم البعض. نتيجة لذلك من المرجح أن يشاركون المعرفة مع بعضهم البعض.

3. الثقة: يتم اعتبار الثقة في بيئة الفريق بمثابة استعداد للعضو لقبول نقاط الضعف بناءً على توقعات دقيقة لكفاءة زملائه في الفريق ونزاهته وإحسانه. يحدث التواصل الفعال في بيئة تسود فيها الثقة والالتزام. أن أعضاء الفريق الذين يتمتعون بثقة أقوى هم أكثر عرضة للعمل معًا بشكل تعاوني وضمير. كما إن أعضاء الفريق يشاركون المعلومات بحرية أكبر عندما يثقون في قدرات وكفاءات بعضهم البعض. وتنسيق المعرفة بين أعضاء الفريق، يجب عليهم الوثوق بقدرات بعضهم البعض. وفي النهاية، فإن العلاقات الاجتماعية القائمة على الثقة لها تأثير كبير على موقف الفرد تجاه تبادل المعرفة.

ثانياً. الإطار النظري لمتغير سلوك المساعدة:

أ. مفهوم سلوك المساعدة: يميل علماء النفس الاجتماعي إلى النظر إلى السلوك المساعد كدالة في المواقف اللحظية الخاصة التي يجد فيها المارة أنفسهم. يفترض علماء نظرية الشخصية، من ناحية أخرى، أن السلوك الاجتماعي الإيجابي ينبع إلى حد كبير من مصادر داخل الفرد. ومع ذلك، فإن هناك وجهة نظر اجتماعية أوسع نطاقاً، تشير الأبحاث إلى أن قدراً كبيراً من المساعدة اليومية ينشأ في علاقة الدور بين المساعد والمستلم. عندما يدخل شخصان في علاقة، مثل العلاقة بين الأصدقاء أو بين الزوج والزوجة، فإنهم يتفقون ضمناً على تقديم وتلقي المساعدة في المستقبل من بعضهم البعض. وفقاً لذلك، عندما يحتاج الأصدقاء والعائلة إلى المساعدة، عادةً ما يتم تقديم المساعدة، ليس بسبب التصرف في الشخصية وليس بسبب العوامل الظرفية اللحظية، ولكن لأن علاقة الدور نفسها تتطلب مثل هذا السلوك المساعد (Amato, 1990: 31).

بالطبع، يختلف الأفراد في مدى وفائهم بالتزامات دورهم؛ يقدم بعض الأشخاص المزيد من المساعدة لأصدقائهم أكثر من الآخرين. وبالمثل، قد يكون الناس أكثر استعداداً لمساعدة أصدقائهم في بعض الحالات أكثر من الآخرين. ومع ذلك، فإن الحد الأدنى من المساعدة ضروري للحفاظ على العلاقات الاجتماعية الوثيقة بين المرء. على المدى الطويل، إذا لم يرد الأفراد على مساعدة الأصدقاء أو الأزواج، فمن المحتمل أن يتم التخلي عن هذه العلاقات. في الواقع، تعد المساعدة الفعلية في إحدى العمليات المركزية التي تبقى العلاقات الوثيقة سليمة. حقيقة أن بعض الأفراد قد يكونون أكثر سخاءً من الآخرين في سياق العلاقة، يجب ألا تصرفنا عن الأهمية المركزية للعلاقة نفسها كشرط مسبق ضروري لكثير من المساعدة التي تحدث في الحياة اليومية (Walster, et al, 1978: 70).

على مر التاريخ، كان لدى الناس في جميع أنحاء العالم اقتناع راسخ بأن بعضنا قادر، في ظل الظروف المناسبة، على مساعدة الآخرين في التغلب على مشاكل المعيشة. هذا الاعتقاد، بطبيعة الحال، يلعب دوراً مختلفاً في الثقافات المختلفة، لكنه لا يزال ظاهرة متعددة الثقافات. غالباً ما يتم إضفاء الطابع المؤسسي على هذه القناة في مجموعة متنوعة من المهن المساعدة الرسمية. في الثقافات الغربية، يتم احتساب المستشارين والأطباء النفسيين وعلماء النفس والأخصائيين الاجتماعيين وعلماء الدين وغيرهم ضمن أولئك الذين يتمثل دورهم الرسمي في مساعدة الناس على إدارة مشكلات الحياة المحزنة (Kurtz, et al., 2000: 1).

ب. أبعاد سلوك المساعدة: وقد حدد كل من (Amato, 1990:38) و (Hellström, et al, 2004) ثلاثة أبعاد لسلوك المساعدة وكما يأتي:

1. **المساعدة المخططة الرسمية:** وهي المساعدة التي يتلقاها الفرد من أو يقدمها إلى مجموعة العمل التي تربطه بهم علاقات عمل رسمية (رؤساء ومرؤوسين) وستكون الخدمات الرسمية (المهنية) بمفردها فعالة مثل مجموعة من الخدمات المساعدة الرسمية (Lewis, & Fraser, 1987: 3).
2. **المساعدة المخططة غير الرسمية:** تم الاعتراف بأهمية العمليات غير الرسمية في المجموعات والمنظمات في الأدبيات الإدارية منذ دراسات هوثورن وقد تم تحديد مكونات هذه العمليات في جوانب مختلفة من السلوك التنظيمي ودراساتها بشكل مكثف من قبل العديد من العلماء الذين يمثلون مختلف العلوم الاجتماعية. وتعرف المساعدة المخططة غير الرسمية على أنها: "المساعدة التي يتلقاها الفرد من أو يقدمها إلى الجماعات غير الرسمية (مثل العائلة والأصدقاء والجيران)" تتعلق إحدى هذه العمليات غير الرسمية بالدعم والإرشاد والمشورة المقدمة من قبل أعضاء المنظمة لبعضهم البعض على أساس طوعي شخصي وليس كجزء من المتطلبات الرسمية لوصف وظائفهم المحدد رسمياً. ومع ذلك، تم توجيه القليل من التحليل المنهجي إلى عملية المساعدة غير الرسمية في حالات العمل المختلفة، بالرغم من أن هذه العملية جزء من الواقع التنظيمي وقد يكون لها تأثير كبير على الفعالية التنظيمية (Etzion, et al., 1980: 1).
3. **المساعدة العفوية (التطوعية):** إجراء فردي يهدف إلى مساعدة فرد آخر ينطوي على تكلفة يمكن ملاحظتها في الوقت أو الموارد أو الجهد (على سبيل المثال نشر الرسائل المفقودة أو التبرع بالمال). نحن نركز على السلوك المرصود بدلاً من المساعدة التي يتم الإبلاغ عنها ذاتياً أو الرغبة في المساعدة لأن هذا الأخير يتم الإبلاغ عنه باستمرار مما يجعل السلوك المرصود مؤشراً أكثر موثوقية للمساعدة. سلوك المساعدة التلقائية رائع بسبب تكراره في التفاعلات الإنسانية العادية، من الاستجابة إلى الطلبات البسيطة إلى المخاطرة بحياة المرء لمساعدة الغرباء. نتيجة لذلك، تم دراستها على نطاق واسع. وهي المساعد التي يتلقاها الفرد أو يحصل عليها من الغرباء أو الأفراد الذين يلتقي بهم لأول مرة (Lefevor, et al, 2017: 2)

المحور الثالث

الجانب التطبيقي

أولاً. التحليل الإحصائي الوصفي:

1. **وصف عينة المستجيبين:** للتعرف على خصائص عينة الدراسة قام المستجيبون بالإجابة عن مجموعة من الفقرات ذات العلاقة بمعلوماتهم الشخصية "الجنس، والحالة الاجتماعية، مستوى التعليم، عدد سنوات الخبرة) وكما موضح في الجدول رقم (1)
- الجدول (1): وصف عينة المستجيبين

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية %
الجنس	ذكر	21	51
	انثى	20	49
	المجموع	41	100
الحالة الاجتماعية	أعزب	8	19
	متزوج	33	81
	المجموع	41	100

المتغير	التصنيف	العدد	النسبة المئوية %
العمر	35-25	8	19
	45-36	12	29
	55-46	11	26
	اعلى من 56	10	24
	المجموع	41	100
مستوى التعليم	ماجستير	28	68
	دكتوراه	13	32
	المجموع	41	100
سنوات الخبرة	1-5	27	65
	6-10	12	29
	أكثر من 11	2	0.04
	المجموع	41	100

من اعداد الباحثين.

إن من نتائج الجدول رقم (1) يتبين أن عينة البحث يمتلكون المؤهلات التي تمكن من الإجابة عن فقرات الاستبانة المخصصة لهذا البحث.

2. الإحصاء الوصفي لمتغير مناخ الفريق:

الجدول (2): نتائج الإحصاء الوصفي لمتغير مناخ الفريق

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
X1	3.637	0.954
X2	3.742	0.963
X3	3.731	1.00
X4	3.329	1.00
X5	3.241	1.00
X6	3.270	0.902
X7	3.922	0.996
X8	3.292	0.932
المعدل	3.466	0.945

من اعداد الباحثين.

إن الجدول رقم (2) يوضح أن المعدل العام لفقرات متغير مناخ الفريق قد بلغت قيمته (3.456) وهو أكبر من المتوسط الفرضي الذي قيمته (3) وهذا ما يؤشر على توافر المتغير مناخ الفريق ضمن عينة المستجيبين. كما إن الانحراف المعياري العام قد بلغت قيمته (0.965) وتعد هذه قيمة منخفضة نسبياً مما يؤشر على وجود تشتت منخفض نسبياً في إجابات المستجيبين عينة الدراسة. وإن هذه النتائج تؤشر على أن الكادر التدريسي في الجامعة المبحوثة حريصون على نجاح بعضهم

البعض وإن مناخ الفريق بينهم إيجابي ولكن هذا يحتاج إلى تعزيز وهو مسؤولية القيادات في الجامعة المبحوثة.

3. الإحصاء الوصفي لمتغير سلوك المساعدة

الجدول (3): الإحصاء الوصفي لمتغير سلوك المساعدة

الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
Y1	3.612	0.987
Y2	3.310	1.00
Y3	3.604	1.00
Y4	3.403	0.947
Y5	3.610	1.00
Y6	3.603	1.00
Y7	3.309	0.999
Y8	3.604	0.998
Y9	3.301	0.966
المعدل	3.423	0.990

من اعداد الباحثين.

إن الجدول رقم (2) يوضح أن المعدل العام لفقرات متغير سلوك المساعدة قد بلغت قيمته (3.423) وهو أكبر من المتوسط الفرضي الذي قيمته (3) وهذا ما يؤشر على توافر متغير سلوك المساعدة لدى عينة المستجيبين. كما إن الانحراف المعياري العام بلغت قيمته (0.990) وهذه قيمة منخفضة نسبياً مما يؤشر على وجود تشتت منخفض نسبياً في إجابات المستجيبين عينة الدراسة. وإن هذه النتائج تؤشر إلى مساعدة الكادر التدريسي في الجامعة المبحوثة بعضهم البعض في المهام الموكلة إليهم وهذه فرصة ينبغي على الجامعة المبحوثة استثمارها لتحقيق منجزات كبيرة.

ثانياً. اختبار فرضيات البحث:

1. علاقات الارتباط (الفرضية الرئيسية الأولى)

قبل البدء باختبار الفرضية الرئيسية الأولى والتي مفادها "توجد علاقة ارتباط بين مناخ الفريق وسلوك المساعدة تم اختبار الفرضيات الفرعية المنبثقة عنها وكما يأتي:

- ❖ يبين الجدول رقم (4) أن هنالك علاقة ارتباط معنوية بين الابتكار وسلوك المساعدة إذ بلغت قيمة الارتباط (0.735) بمستوى معنوية (0.05).
- ❖ يبين الجدول رقم (4) أن هنالك علاقة ارتباط معنوية بين الثقة وسلوك المساعدة إذ بلغت قيمة الارتباط (0.634) بمستوى معنوية (0.05).
- ❖ يبين الجدول رقم (4) أن هنالك علاقة ارتباط معنوية بين الانتماء وسلوك المساعدة إذ بلغت قيمة الارتباط (0.804) بمستوى معنوية (0.05).
- ❖ يبين الجدول رقم (4) أن هنالك علاقة ارتباط معنوية بين مناخ الفريق وسلوك المساعدة إذ بلغت قيمة الارتباط (0.882) بمستوى معنوية (0.05).

الجدول رقم (4) نتائج علاقات الارتباط بين أبعاد مناخ الفريق وسلوك المساعدة

المؤشر الكلي	X3	X2	X1	X Y
0.882	0.804	0.634	0.735	سلوك المساعدة
				T Value
0	0	0	0	P value
لا ترفض الفرضية	لا ترفض الفرضية	لا ترفض الفرضية	لا ترفض الفرضية	النتيجة

N=41 من اعداد الباحثين.

يبين الجدول رقم (4) أن الفرضية الرئيسية الأولى والفرضيات المنبثقة عنها قد تم قبولها جميعها إذ إن جميع قيم معامل الارتباط كانت معنوية.

2. **علاقات التأثير (الفرضية الرئيسية الثانية):** أفادت الفرضية الرئيسية أن هنالك علاقة تأثير معنوية لمناخ الفريق في تحقيق سلوك المساعدة وقد اثبتت نتائج اختبار هذه الفرضية الجدول رقم (5) والمتمثل بتحليل التباين بين المتغيرات عن المؤشرات التي تدل على العلاقة.

الجدول (5): تحليل (ANOVA) للعلاقة بين مناخ الفريق وسلوك المساعدة

Model	Sum of squares	DF	Mean Squares	F	P-Value
Regression	17.358	1	17.358	432.952	0
Residual	4.407	40	0.23		
Total	19.713	41			

من اعداد الباحثين.

يتناول الجدول رقم (6) معاملات النموذج

الجدول (6): معاملات انموذج

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		P-Value
	B	Std. Error	Beta	T	
Constant	0.611	0.226		3.429	0
X	0.809	0.142	0.882	24.875	0

من اعداد الباحثين.

الجدول (7): المؤشرات التحليلية لأثر مناخ الفريق في سلوك المساعدة

مستوى الدلالة	سلوك المساعدة	المؤشرات	ابعاد مناخ الفريق
0.05	0	P value	الابتكار
	0.540	R2	
	0.735	B	
0.05	0	P value	الثقة
	0.401	R2	
	0.634	B	

مستوى الدلالة	سلوك المساعدة	المؤشرات	ابعاد مناخ الفريق
0.05	0	P value	الانتماء
	0.646	R2	
	0.804	B	
0.01	0	P value	ابعاد مناخ الفريق مجتمعة
	0.777	R2	
	0.882	B	

من اعداد الباحثين.

يتناول الجدول رقم (7) أعلاه والذي يوضح التحليل الاحصائي لاختبار الفرضيات على مستوى الابعاد الفرضية والذي نستنتج منه:

1. حقق الابتكار أثراً معنوياً في سلوك المساعدة إذ بلغت قيمة (B) (0.735) وإن المتغير المستقل (الابتكار) يفسر (54.0%) من المتغير التابع (سلوك المساعدة) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.540$).

2. حققت الثقة أثراً معنوياً في سلوك المساعدة إذ بلغت قيمة (B) (0.634) وإن المتغير المستقل (الثقة) يفسر (40.1%) من المتغير التابع (سلوك المساعدة) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.401$).

3. حققت الانتماء أثراً معنوياً في سلوك المساعدة إذ بلغت قيمة (B) (0.804) وإن المتغير المستقل (النية الاستراتيجية) يفسر (64.6%) من المتغير التابع (سلوك المساعدة) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.646$).

4. حققت أبعاد مناخ الفريق مجتمعة تأثيرات معنوية كبيرة في سلوك المساعدة إذ بلغت قيمة (B) (0.882) إذ إن المتغير المستقل مناخ الفريق يفسر (77.7%) من التغيرات الحاصلة في المتغير المعتمد (سلوك المساعدة) إذ بلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.777$).

بالأخذ بالنظر النتائج الظاهرة في الجدول رقم (7) أعلاه يتبين أن جميع أبعاد مناخ الفريق كان لها أثراً معنوياً في سلوك المساعدة وهذا يؤشر على عدم رفض الفرضية الرئيسة الثانية والفرضيات المنبثقة عنها رغم تفاوت قوة التأثير فيما بين هذه الأبعاد.

المحور الرابع الاستنتاجات والتوصيات

أولاً. الاستنتاجات:

1. لمناخ الفريق تأثير كبير على سلوك المساعدة حيث إن تعزيز مناخ الفريق الإيجابي يساهم في تحسين الأداء مما يعود بالنفع على المنظمة.
2. لابتكار تأثير كبير على سلوك المساعدة مما يشير إلى أن الاهتمام بالابتكار يساعد المنظمة المبحوثة على البقاء والاستمرار والنمو.
3. للثقة تأثير معنوي على سلوك المساعدة مما يؤثر على أن الاهتمام بنشر الثقة بين العاملين يساهم في تحسين التعاون بين العاملين.
4. للانتماء تأثير معنوي على سلوك المساعدة مما يؤثر على اهتمام الإدارة العليا للمنظمة والتزامها بتعزيز الانتماء لدى العاملين يساهم في تحقيق أفضل الأداء.
5. على المنظمة قيد الدراسة البحث عن وسائل تساعد من خلق أجواء إيجابية بين العاملين النجاح في ظل التنافسية الشديدة اليوم.
6. لمتغيرات الدراسة الحالية ومن خلال مراجعة الأدبيات الخاصة بتلك المتغيرات يلاحظ بأنها متجددة وخاضعة للنقاش باستمرار.

ثانياً. التوصيات:

1. على المنظمات العمل على بذل مزيد من الجهود في تعزيز المناخات الإيجابية ضمن بيئة عملها لتحقيق أفضل النتائج.
2. إن المنظمات العاملة في قطاع التعليم عليها اعتماد معايير متفوقة في تعزيز السلوكيات الإيجابية لدى العاملين لأنها منظمات قائمة على مشاركة المعرفة وهذا ما يجب أن تضمنه الإدارة العليا لتلك المنظمات.
3. ضرورة إجراء مزيد من البحوث من أجل شيوع ثقافة المناخات الإيجابية وسلوكيات العمل المرغوبة في جامعاتنا ومنظماتنا.
4. ينبغي الاستفادة من الحقيقة القائلة أن الإنسان كائن اجتماعي عبر دعم تكوين فرق العمل وتشجيعها من أجل تحقيق إنجازات للمنظمة المبحوثة بما يدعم تميزها في التصنيفات العملية.

المصادر

1. Amato, P. R., (1990), Personality and social network involvement as predictors of helping behavior in everyday life. Social psychology quarterly, 31-43.
2. Comber, E., (2014), Does team leader level of transformational leadership, emotional stability, conscientiousness, and agreeableness impact team member stress, trust, and team climate? (Doctoral dissertation, Northern Illinois University).
3. Etzion, D., Adler, S., & Zeira, Y., (1980), Informal helping relations in organizations: A cross-cultural comparison. Group & Organization Studies, 5(2), 210-223.
4. Hellström, Y., Andersson, M., & Hallberg, I. R., (2004), Quality of life among older people in Sweden receiving help from informal and/or formal helpers at home or in special accommodation. Health & social care in the community, 12(6), 504-516.

5. Johnson, P. D., (2010), Entrepreneurial Success: an Integrative Study of Team Climate for Innovation, Group Regulatory Focus, Innovation Performance, and Success (Doctoral dissertation, Oklahoma State University).
6. Kotze, S. L., (2008), Exploring the prediction of team climate by means of emotional intelligence, team-member exchange and team-member goal orientation (Doctoral dissertation, University of Pretoria).
7. Kurtz, P. D., Lindsey, E. W., Jarvis, S., & Nackerud, L., (2000), How runaway and homeless youth navigate troubled waters: The role of formal and informal helpers. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 17(5), 381-402.
8. Lefevor, G. T., Fowers, B. J., Ahn, S., Lang, S. F., & Cohen, L. M., (2017), To what degree do situational influences explain spontaneous helping behaviour? A meta-analysis. *European Review of Social Psychology*, 28(1), 227-256.
9. Lewis, R. E., & Fraser, M., (1987), Blending informal and formal helping networks in foster care. *Children and youth services review*, 9(3), 153-169.
10. Xue, Y., Bradley, J., & Liang, H., (2011), Team climate, empowering leadership, and knowledge sharing. *Journal of knowledge management*.