

معارف الباحثين ببعض محطات البحوث الزراعية كأسس فرق العمل

د. عادل عبد السميع على

معهد بحوث الإرشاد الزراعي والتنمية الريفية

المستخلص

استهدف البحث تحديد مستوى معرفة الباحثين كأسس فرق العمل وعلاقته ببعض المتغيرات المستقلة المدروسة وكذلك التعرف على المشكلات التي تواجه فرق العمل من وجهه نظر المبحوثين والتعرف على مقترحاتهم للتغلب على هذه المشكلات.

وقد أجرى البحث على الباحثين بمحطات بحوث سدس وإيتاي البارود والقناطر الخيرية وتم جمع البيانات من الباحثين خلال شهري مارس وابريل ٢٠٠٩م باستخدام الاستبيان بالمقابلة الشخصية وجمعت البيانات من عينة تم اختيارها بطريقة عشوائية حيث بلغ حجمها ٦٤ مبحوثا اختيرت من شاملة الباحثين بالمحطات الثلاث.

وتم معالجة البيانات كميًا واستخدم في تحليلها التكرار والنسب المئوية والمتوسط الحسابي ومعامل الارتباط البسيط لبيرسون وقد أوضحت النتائج:

- إن حوالي ٣٧,٥% و ٥٠% من المبحوثين أي ما يزيد على ثلاثة أرباع المبحوثين لديهم مستوى منخفض ومتوسط من المعارف المتعلقة كأسس فرق العمل وهذا يعكس احتياج تدريبي عالي في مجال فرق العمل.

- وجود علاقة معنوية بين المستوى المعرفي للمبحوثين المتعلقة كأسس فرق العمل وبين كل من عدد سنوات العمل في المجال البحثي، وعدد الأبحاث المنشورة، و السلوك القيادي، ودافعية الإنجاز، وعدد مرات العمل ضمن فرق بحثية، والمشاركة في أنشطة المجتمع المدني.

- أهم المشكلات التي تواجه فرق العمل من بين المشكلات التي ذكرها المبحوثين كانت ضعف الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ عمل الفريق حيث احتلت المرتبة الأولى من بين المشكلات التي تواجه فرق العمل بنسبة ١١,٣% من إجمالي عدد التكرارات، بينما جاءت مشكلة عدم توفر صفات القيادة في قائد الفريق في المرتبة الثانية بنسبة ٩,٧%، وجاءت مشكلة اختيار أعضاء فريق العمل بدون ضوابط وأسس واقعية وموضوعية في المرتبة الثالثة بنسبة ٨,٢% .

- أهم مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه فرق العمل هي مقترح اختيار فريق العمل علي أسس وضوابط سليمة تبنى على الكفاءة حيث جاء في المرتبة الأولى بنسبة ٨,٦% من بين المقترحات التي ذكرها المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه فرق العمل بينما احتل مقترح التدريب لأعضاء الفريق على أسلوب العمل الجماعي المرتبة الثانية بنسبة ٨,٢% وجاء

مقترح عمل نظاماً للثواب والعقاب، و مشاركة الأعضاء في القرار في المرتبة الثالثة بنسبة ٧,٧% لكل منهما.

ويوصى البحث بوضع قواعد وأسس موضوعية تبنى على الكفاءة يتم على أساسها اختيار أعضاء فرق العمل كما يوصى بتنظيم دورات تدريبية للباحثين في مجال فرق العمل والعمل الجماعي.

المقدمة والمشكلة

يعد العمل الجماعي أحد أهم العناصر الرئيسية لنجاح المؤسسات والمنظمات ومن ثم المجتمعات لتحقيق أهدافها وغاياتها وتعد فرق العمل احد صور العمل الجماعي التي تستهدف تحقيق أهداف محددة من خلال القيام بالعديد من الأنشطة والمهام المختلفة. وهذا ما أكده "هايس" (٢٠٠٥) عندما ذكر أن الفريق هو احد أنواع المجموعات وليس أكثر من مجموعة متخصصة فالفريق أناس لهم معرفة ومهارات مختلفة لكنها مكملة لبعضها بعضا.

وفرق العمل هي جماعات يتم إنشاؤها داخل الهيكل التنظيمي لتحقيق هدف أو مهمة محددة تتطلب التنسيق والتفاعل والتكامل بين أعضاء الفريق، ويعتبر أعضاء الفريق مسؤولين عن تحقيق هذه الأهداف، كما أن هناك قدر كبير من التمكين للفريق في اتخاذ القرارات، والفريق في النهاية هو وسيلة لتمكين الأفراد من العمل الجماعي المنسجم كوحدة متجانسة (سلسلة المميزون الإدارية: ٢٠٠٥)

ويعرف "جاويش" (١٩٩٨) فريق العمل بأنه " جماعة محددة العدد يتعاون أفرادها في ظل الشعور بالوحدة والتضامن والمسئولية الجماعية لتحقيق عمل مشترك أو هدف مشترك، ويذكر "هيلر" (١٩٩٨) أن الفريق الناجح هو ذلك الفريق الذي يكون فعالاً باستمرار والتغير الديناميكي لقوته يأتي من خلال العمل معاً، وأعضاء الفريق يناقشوا أهدافهم ويقيموا أفكارهم لاتخاذ القرار والعمل معاً من أجل تحقيق أهدافهم.

وتعد الأهداف المشتركة هي الأساس لنجاح العمل الجماعي الذي يتطلب اهتماماً حقيقياً بالأشخاص ورغبة في تقديم التوجيهات لهم والاستماع إلى أفكارهم " تشارلز، و ايفرت " (٢٠٠٨) وحتى ينجح الفريق لا بد أن تكون أهدافه واضحة لجميع أعضائه، فهو بمثابة محطة توليد للطاقت الكامنة، وعند نجاح فرق العمل فهي تنتج مزايا عدة للأعضاء والفريق والمنظمة أوردتها "عبد الوهاب" (١٩٩٩) فيما يلي:

بالنسبة للأعضاء: فهم أعمق لديناميكية الفريق، وتعلم التفكير بمنطق البدائل، والتنافس وزيادة المهارات لكي يسهم العضو، وتبادل المعلومات وتعميق المعرفة بأمر العمل والعلاقات، وحسن العلاقات وتكوين الصداقات، وإشباع حاجة التقدير والمكانة.

بالنسبة للفريق:تحسين طرق الوصول إلى الهدف،وتوليد بدائل وأفكار ابتكارية،وتضافر الجهود

والتعاون للوصول إلى الهدف، وتحسين الاتصالات وتعميق الروابط ومن ثم تحقيق تماسك وحدة الفريق، وحسن استغلال مجهودات ووقت الأعضاء، ونشر قيم وقواعد سلوكية يتبناها الأعضاء، وتعميق مهنية الفريق وجودة تخصصه، والثقة والانفتاح والاستعداد لتحمل المخاطر.

بالنسبة للمنظمة: الاستخدام الأكثر فاعلية للموارد والمواهب والقوى والالتزام حيث من يملكون المسؤولية عن القرارات والحلول يشعرون بالتعبية بالتزامهم بتنفيذ تلك القرارات والحلول بنجاح، والاهتمام بتحقيق الجودة والدقة.

ويتميز الفريق بعدة خصائص حيث يشير "سمعان" (٢٠٠٩) إلى أنه توجد خصائص عامة تتمثل في الثقة، والتعاون، والأداء المتميز. كما توجد خصائص تفصيلية تتمثل في وضوح الرسالة والأهداف، والعمل بإبداع، والتركيز على النتائج، وضوح الأدوار والمسئوليات، والانفتاح والمصادقية، المشاركة، والتقييم والتقويم المستمر.

ويضيف جاويش (١٩٩٨) عدة خصائص أخرى هي: العدد المحدد، وحدة الفريق، والعمل المحدد، والشعور بالانتماء والالتزام، والقيود الذاتية وهي قيود يفرضها الأعضاء ذاتياً على أنفسهم، وبساطة التنظيم ومرونته، والعلاقات الشخصية فكل عضو في الفريق يعرف كل الأعضاء الآخرين. وتوفر هذه الخصائص يميز الفريق الفعال عن غيره حيث تعد هذه الخصائص من العوامل التي تمكن الفريق من القيام بمهمته ومن ثم جودة تنفيذها بما يعكس إيجابياً على تحقيق الفريق لأهدافه بنجاح.

ويرتبط بخصائص الفريق قيامة على توفر عدة مهارات وضعها "هانيس" (١٩٩٨) في ثلاث مجموعات أولها تلك المرتبطة بالخبرة التقنية والوظيفية وثانيها تلك الخاصة بالحل الفعال للمشكلة أما الثالثة فهي الخاصة بالتدخلات بين الأفراد والتناغم الاجتماعي. وفي نفس الإطار يؤكد "الغنام" (٢٠٠٩) على وجود ثلاثة عناصر تؤثر على بناء الفريق وتحدد درجة فاعليته هي: العنصر الفني، العنصر الإنساني، والعنصر البيئي.

العنصر الفني: ويقصد به نوع المهمة المطلوب إنجازها، ومدى صعوبتها، والمعلومات المتاحة، والأساليب المختلفة لتحقيقها، والأدوات والأجهزة اللازمة لإنجازها.

العنصر الإنساني: وهو يتمثل في القائد وأعضاء الفريق.

وتعتبر القيادة من أهم المكونات الأساسية للجماعة إذ يتوقف توجيه الجماعة نحو تحقيق أهدافها ودرجة التماسك والتفاعل القائم بين أعضائها على نوعية القيادة داخل الجماعة كما أن التلاحم القائم بين القيادة والجماعة أصبح يشكل أهمية واضحة في مدي بقاء الجماعة في تحقيقها لأهدافها مع ما تواجهه من تحديات تهدد بقائها واستمرارها كما تعتبر القيادة السليمة النابعة من الأفراد أنفسهم والقائمة على الولاء والإخلاص للعمل مقوماً أساسياً يعتمد عليه في القضاء على كل

خلاف يؤدي إلى تهديد وانقسام الجماعة (أبو إدريس : ٢٠٠٢) .

وقائد الفريق هو: المسئول عن تحقيق التنسيق والتكامل والتفاعل بين أعضاء الفريق، ويكون بينه وبين الأعضاء قدر كبير من الثقة والاحترام والتعاون، ويكون مقتنعا بأهداف الفريق مخلصا في تحقيقها، جادا في قيادة الأعضاء للوصول إليها، ويجب أن تتوفر فيه شخصية ناضجة، وخبرة عملية مناسبة، ويعمل القائد مستشارا للفريق، يقوم بتسهيل مهمة الأعضاء، وترسيخ القيم والقواعد السلوكية، وتوجيه وتعليم الأعضاء، وتقديم النصح والمشورة (الماضي: ٢٠٠٥).

أما عن أعضاء الفريق فإن العضو عليه أن يقوم بالاستعداد للتعاون مع الآخرين، تقديم الأفكار الجديدة النافعة، التفكير بمنطق الجماعة، إعطاء الفريق المعلومات المفيدة المتوفرة لديه، تقديم التعضيد المعنوي المطلوب، المشاركة بجدية في التدريب الجماعي، الاعتماد على نحن بدلاً من أنا، مناقشة القضايا التي تهم الفريق، تقديم خبرته التخصصية المهنية، الاستفادة من تجارب الآخرين، أن يكون عضو يقدم حلول للمشكلات المطروحة، مساعدة الآخرين على إتمام مهامهم وإنجاز أدوارهم، طلب المساعدة من الآخرين، مشاركة الآخرين في مشكلاتهم، الثقة بالآخرين، المشاركة الجدية في اجتماعات الفريق يكون مجاملاً ودوداً، إجراء تقويم ذاتي لأدائه كل هذه عوامل تؤثر على فاعلية الفريق (عبد الوهاب: ١٩٩٩).

العنصر البيئي: وهو يتمثل في البيئة التنظيمية و البيئة الاجتماعية .

وتتمثل عناصر البيئة التنظيمية في المنظمة التي ينتمي إليها الأفراد: أهدافها، ورسالتها، وخططها، ومواردها، وتركيب الإدارة العليا، وفلسفتها، وسياساته، ونظم الحوافز، وتقييم الأداء، والتدريب، وفرص النمو .

وعناصر البيئة الاجتماعية: هي المؤثرات الاقتصادية والاجتماعية لبيئة المنظمة و الفريق، كما يلاحظ أن البيئة الاجتماعية تكون أكبر تأثيراً على الفريق، لأن عادات المجتمع و أعرافه تتغلغل في اتجاهات و سلوكيات الأفراد(الغنام: ٢٠٠٩).

وتمر عملية بناء الفريق بخمسة مراحل أساسية هي: مرحلة التكوين، مرحلة الاندماج، مرحلة التشكيل، مرحلة الأداء، مرحلة التفكك (معهد بحوث الإرشاد الزراعي: ٢٠٠٩) .

١- مرحلة التكوين: وهي مرحلة تكوين وتجميع عناصر فريق العمل واختيار أعضائه بما يتناسب مع طبيعة المهام التي سيقوم بها فريق العمل، ويجب اختيار الأعضاء الذين تتوافق أهدافهم مع أهداف المنظمة.

٢- مرحلة الاندماج: وهي مرحلة انصهار أعضاء الفريق معاً وإظهار رغبتهم وتقبلهم للانضمام لفريق العمل.

يكون الباحثين العاملين بها على دراية ومعرفة بالمقومات الأساسية لفرق العمل لهذا اجري هذا البحث بغرض التعرف على معارف الباحثين المتعلقة بأسس فرق العمل وعلاقة تلك المعارف ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية للباحثين وكذلك معرفة المعوقات التي تواجه فرق العمل داخل المؤسسة البحثية وسبل التغلب على تلك المعوقات من وجهة نظر الباحثين.

أهداف البحث

- ١- تحديد المستوي المعرفي للباحثين المتعلقة بأسس فريق العمل.
- ٢- دراسة العلاقة بين المستوي المعرفي للباحثين المتعلقة بأسس فريق العمل كمتغير تابع وبين كل المتغيرات المستقلة الآتية:
السن- عدد سنوات العمل في المجال البحثي- عدد الأبحاث المنشورة- عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية - التدريب في مجال فرق العمل- دافعية الإنجاز - السلوك القيادي- الرضا الوظيفي- المشاركة في أنشطة المجتمع المدني.
- ٣- التعرف على المشكلات التي تواجه فرق العمل من وجهة نظر المبحوثين.
- ٤- التعرف على المقترحات اللازمة للتغلب على المشكلات التي تواجه فرق العمل من وجهة نظر المبحوثين.

فروض البحث:

لتحقق الهدف الثاني للبحث تم وضع الفرض التالي :
" توجد علاقة بين درجة معرفة الباحثين بأسس فرق العمل وبين كل من المتغيرات المدروسة التالية :

السن- عدد سنوات العمل في المجال البحثي- عدد الأبحاث المنشورة- عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية -درجة التدريب في مجال فرق العمل- دافعية الإنجاز- السلوك القيادي- الرضا الوظيفي- المشاركة في أنشطة المجتمع المدني .
وقد تم وضع الفرض الإحصائي المقابل في صورته الصفرية لاختبار صحة الفرض البحثي.

الطريقة البحثية

التعريفات الإجرائية:

الباحث : هو الشخص العامل بأحد محطات البحوث الزراعية الثلاث المختارة لإجراء البحث والتابعة لمركز البحوث الزراعية سواء كانوا رؤساء بحوث أو باحث أول أو باحث في أحد المجالات الفنية الزراعية المختلفة .

المعرفة بأسس فرق العمل : يقصد بها في هذا البحث معرفة مفهوم فرق العمل وأهميته وعناصر بناء الفريق وخصائصه ومراحل تكوينه وأسس قيادة فريق العمل وعوامل نجاح فريق العمل

وشروط فاعليته.

منطقة البحث:

استخدم أسلوب المعاينة العشوائية لاختيار ثلاث محطات بحثية وكانت نتيجة الاختيار محطة بحوث سدس ببني سويف ، ومحطة بحوث القناطر الخيرية بالقليوبية ، ومحطة بحوث إيتاي البارود بالبحيرة .

شاملة البحث وعينته:

تمثلت شاملة هذه الدراسة في جميع الباحثين بمحطات البحوث الثلاث سدس والقناطر الخيرية وإيتاي البارود والبالغ عددهم ٧٧ باحث وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجموع الباحثين وتم تحديد حجم عينة الدراسة طبقاً لمعادلة " كريجس ومورجان Kreijice and Morgan (١٩٧٠)".

$$S = X^2 NP(1-P)/d^2 (N-1) + X^2 P(1-P)$$

حيث

$$S = \text{حجم العينة المطلوبة}$$

$$N = \text{حجم الشاملة}$$

$$X^2 = \text{رقم ثابت} = 3,841$$

$$P = 0,5$$

$$D = 0,05$$

وبتطبيق المعادلة نجد أن الحجم الكلي للعينة يبلغ ٦٤ باحث وبعد تحديد حجم العينة المطلوب تم سحب هذا العدد من المحطات الثلاث بنفس نسبة تواجدهم بالعدد الكلي للباحثين بكل محطة وذلك بقسمة العدد الكلي للباحثين بكل محطة علي العدد الكلي للباحثين بالمحطات الثلاث (وضرب النسبة المئوية المحسوبة بكل محطة في حجم العينة الذي تم تحديده باستعمال معادلة كريجس ومورجان) وهذا ما يوضحه جدول رقم (١).

جمع بيانات الدراسة:

استخدم الاستبيان بالمقابلة كأداة لجمع بيانات الدراسة بعد اختبارها مبدئياً علي مجموعة من الباحثين للتأكد من وضوح الأسئلة والعبارات وسلامة صياغتها وصلاحياتها ومناسبتها للدراسة وبناء علي هذا الاختبار المبدئي تم إجراء بعض التعديلات المطلوبة .

وقد جمعت البيانات ميدانياً خلال شهري مارس وابريل ٢٠٠٩م من محطات البحث الثلاث وقد اشتملت الاستمارة في شكلها النهائي على أسئلة تحقق أهداف البحث وهي :

يكون الباحثين العاملين بها على دراية ومعرفة بالمقومات الأساسية لفرق العمل لهذا اجري هذا البحث بغرض التعرف على معارف الباحثين المتعلقة بأسس فرق العمل وعلاقة تلك المعارف ببعض المتغيرات الشخصية والمهنية للباحثين وكذلك معرفة المعوقات التي تواجه فرق العمل داخل المؤسسة البحثية وسبل التغلب على تلك المعوقات من وجهة نظر الباحثين.

أهداف البحث

- ١- تحديد المستوي المعرفي للباحثين المتعلقة بأسس فريق العمل.
- ٢- دراسة العلاقة بين المستوي المعرفي للباحثين المتعلق بأسس فريق العمل كمتغير تابع وبين كل المتغيرات المستقلة الآتية:
السن- عدد سنوات العمل في المجال البحثي- عدد الأبحاث المنشورة- عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية - التدريب في مجال فرق العمل- دافعية الإنجاز - السلوك القيادي- الرضا الوظيفي- المشاركة في أنشطة المجتمع المدني.
- ٣- التعرف على المشكلات التي تواجه فرق العمل من وجهة نظر المبحوثين.
- ٤- التعرف على المقترحات اللازمة للتغلب على المشكلات التي تواجه فرق العمل من وجهة نظر المبحوثين.

فروض البحث:

لتحقق الهدف الثاني للبحث تم وضع الفرض التالي :
" توجد علاقة بين درجة معرفة الباحثين بأسس فرق العمل وبين كل من المتغيرات المدروسة التالية :

السن- عدد سنوات العمل في المجال البحثي- عدد الأبحاث المنشورة- عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية -درجة التدريب في مجال فرق العمل- دافعية الإنجاز- السلوك القيادي- الرضا الوظيفي- المشاركة في أنشطة المجتمع المدني .
وقد تم وضع الفرض الإحصائي المقابل في صورته الصفرية لاختبار صحة الفرض البحثي.

الطريقة البحثية

التعريفات الإجرائية:

الباحث: هو الشخص العامل بأحد محطات البحوث الزراعية الثلاث المختارة لإجراء البحث والتابعة لمركز البحوث الزراعية سواء كانوا رؤساء بحوث أو باحث أول أو باحث في أحد المجالات الفنية الزراعية المختلفة .

المعرفة بأسس فرق العمل : يقصد بها في هذا البحث معرفة مفهوم فرق العمل وأهميته وعناصر بناء الفريق وخصائصه ومراحل تكوينه وأسس قيادة فريق العمل وعوامل نجاح فريق العمل

وشروط فاعليته.

منطقة البحث:

استخدم أسلوب المعاينة العشوائية لاختيار ثلاث محطات بحثية وكانت نتيجة الاختيار محطة بحوث سدس ببني سويف ، ومحطة بحوث القناطر الخيرية بالقليوبية ، ومحطة بحوث إيتاي البارود بالبحيرة .

شاملة البحث وعينته:

تمثلت شاملة هذه الدراسة في جميع الباحثين بمحطات البحوث الثلاث سدس والقناطر الخيرية وإيتاي البارود والبالغ عددهم ٧٧ باحث وتم اختيار عينة البحث بالطريقة العشوائية من مجموع الباحثين وتم تحديد حجم عينة الدراسة طبقاً لمعادلة " كريجس ومورجان Krejcie and Morgan (١٩٧٠) .

$$S = X^2 NP(1-P)/d^2 (N-1) + X^2 P(1-P)$$

حيث

$$S = \text{حجم العينة المطلوبة}$$

$$N = \text{حجم الشاملة}$$

$$X^2 = \text{رقم ثابت} = 3,841$$

$$P = 0,5$$

$$D = 0,05$$

وبتطبيق المعادلة نجد أن الحجم الكلي للعينة يبلغ ٦٤ باحث وبعد تحديد حجم العينة المطلوب تم سحب هذا العدد من المحطات الثلاث بنفس نسبة تواجدهم بالعدد الكلي للباحثين بكل محطة وذلك بقسمة العدد الكلي للباحثين بكل محطة علي العدد الكلي للباحثين بالمحطات الثلاث (وضرب النسبة المئوية المحسوبة بكل محطة في حجم العينة الذي تم تحديده باستعمال معادلة كريجس ومورجان) وهذا ما يوضحه جدول رقم (١) .

جمع بيانات الدراسة:

استخدم الاستبيان بالمقابلة كأداة لجمع بيانات الدراسة بعد اختبارها مبدئياً علي مجموعة من الباحثين للتأكد من وضوح الأسئلة والعبارات وسلامة صياغتها وصلاحياتها ومناسبتها للدراسة وبناء علي هذا الاختبار المبدئي تم إجراء بعض التعديلات المطلوبة .

وقد جمعت البيانات ميدانياً خلال شهري مارس وابريل ٢٠٠٩م من محطات البحث الثلاث وقد اشتملت الاستمارة في شكلها النهائي علي أسئلة تحقق أهداف البحث وهي :

أ- بيانات عن المتغيرات المستقلة المتعلقة بالمبجوثين وتشمل : السن - عدد سنوات العمل في المجال البحثي - عدد الأبحاث المنشورة- عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية - التدريب في مجال فرق العمل- دافعية الإنجاز - السلوك القيادي - الرضا الوظيفي - المشاركة في أنشطة المجتمع المدني .

ب- مجموعة أسئلة موضوعية لبيان المستوى المعرفي تتعلق بأسس فرق العمل ارتبطت بموضوعات مفهوم وأهمية فريق العمل وعناصر بناء فريق العمل وخصائص فريق العمل الفعال وقيادة فريق العمل وتباينت الأسئلة بين أسئلة صح وخطأ وأسئلة أكمل .

ج- المشكلات التي تواجه فرق العمل من وجهة نظر المبجوثين .

د- مقترحات الباحثين للتغلب على المشكلات التي تواجه فرق العمل .

المعالجة الكمية للبيانات :

قياس المتغير التابع : مستوى معرفة الباحثين المتعلق بأسس عمل الفريق:

تم قياس هذا المتغير من خلال تصميم اختبار لأهم المعلومات المتعلقة بموضوع فرق العمل علي أن يستجيب المبجوث لها بالإجابة بنعم أو لا أو باستكمال العبارات وتم تصحيح إجابات المبجوث وحساب الدرجة التي حصل عليها وتتراوح درجة الاختبار بين حد أدنى قدره صفر (في حالة الإجابة الخاطئة لكل الأسئلة)، وحد أعلى قدره ٥٣ درجة (في حالة الإجابة الصحيحة علي كل الأسئلة) وقد تم حساب درجة المعرفة الصحيحة في كل بند من البنود التي أشتمل عليها الاختبار والبالغة ٥٣ بنداً حيث عولجت البيانات كميًا بإعطاء درجة واحدة لكل استجابة صحيحة أدلى بها المبجوث وبذلك بلغ مجموع درجات ٥٣ درجة موزعة على النحو التالي:

أ- مفهوم وأهمية فريق العمل (٩ درجات)

ب- أسس بناء فريق العمل (٣٤ درجة) موزعة كالاتي:

- مراحل تكوين فريق العمل (٥ درجات)، وخصائص فريق العمل الفعال (٨ درجة)، وعناصر بناء فريق العمل (٦ درجات)، وشروط نجاح فريق العمل (٥ درجات).

ج- قيادة فريق العمل (١٠ درجات)

قياس المتغيرات المستقلة :

١- السن : تم قياسه بعدد سنوات عمر المبجوث لأقرب سنة ميلادية

٢- عدد سنوات العمل في المجال البحثي: تم قياسه بعدد سنوات العمل التي قضاها المبجوث في العمل البحثي الزراعي.

٣- عدد الأبحاث المنشورة: وتم قياسه بعدد الأبحاث التي أجراها المبجوث وتم نشرها.

٤- عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية: وتم قياسه بعدد مرات اشتراك المبجوث في فرق

عمل بحثية.

٥- **التدريب في مجال فرق العمل:** تم قياسه باستجابة المبحوث عنه بتحديد مدة التدريب ودرجة الاستفادة من التدريب ويستجيب المبحوث لها إما باستفادة عالية ويأخذ أربع درجات أو استفادة متوسطة وتأخذ ثلاث درجات أو استفادة منخفضة وتأخذ درجتان أو عدم وجود استفادة وتأخذ درجة واحدة ويحصل المبحوث على درجة كلية تعبر عن درجة التدريب في مجال فرق العمل وهي حاصل ضرب مدة التدريب في درجة الاستفادة من التدريب.

٦- دافعية الإنجاز

تم قياس دافعية الإنجاز من مقياس سبق استخدامه في العديد من الدراسات وأجرى عليها الباحث بعض التعديلات فأصبح مكون من ستة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث كانت الاستجابات على هذه العبارات (وافق- موافق لحد ما- غير موافق) وتم إعطاء درجات لهذه الاستجابات على النحو التالي:

العبارات الموجبة: موافق(٣)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (١)

العبارات السالبة: موافق(١)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (٣)

وبذلك تراوح المدى النظري لدافعية الإنجاز بين ١٦-٤٨ درجة ومجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث تمثل درجة دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لكل مبحوث تمثل مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع العبارات.

٧- السلوك القيادي

تم قياس السلوك القيادي من مقياس سبق استخدامه في العديد من الدراسات وأجرى عليها الباحث بعض التعديلات فأصبح مكون من ثلاثة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث كانت الاستجابات على هذه العبارات (وافق- موافق لحد ما- غير موافق) وتم إعطاء درجات لهذه الاستجابات على النحو التالي:

العبارات الموجبة: موافق(٣)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (١)

العبارات السالبة: موافق(١)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (٣)

وبذلك تراوح المدى النظري للسلوك القيادي بين ١٣-٣٩ درجة ومجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث تمثل درجة السلوك القيادي والدرجة الكلية للسلوك القيادي لكل مبحوث تمثل مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع العبارات.

٨- الرضا الوظيفي

تم قياس الرضا الوظيفي من مقياس سبق استخدامه في العديد من الدراسات وأجرى عليها الباحث بعض التعديلات فأصبح مكون من ستة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث

أ- بيانات عن المتغيرات المستقلة المتعلقة بالمبحوثين وتشمل : السن - عدد سنوات العمل في المجال البحثي - عدد الأبحاث المنشورة- عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية - التدريب في مجال فرق العمل- دافعية الإنجاز - السلوك القيادي - الرضا الوظيفي - المشاركة في أنشطة المجتمع المدني .

ب- مجموعة أسئلة موضوعية لبيان المستوى المعرفي تتعلق بأسس فرق العمل ارتبطت بموضوعات مفهوم وأهمية فريق العمل وعناصر بناء فريق العمل وخصائص فريق العمل الفعال وقيادة فريق العمل وتباينت الأسئلة بين أسئلة صح وخطأ وأسئلة أكمل .

ج- المشكلات التي تواجه فرق العمل من وجهة نظر المبحوثين .

د- مقترحات الباحثين للتغلب على المشكلات التي تواجه فرق العمل .

المعالجة الكمية للبيانات :

قياس المتغير التابع : مستوى معرفة الباحثين المتعلق بأسس عمل الفريق:

تم قياس هذا المتغير من خلال تصميم اختبار لأهم المعلومات المتعلقة بموضوع فرق العمل علي أن يستجيب المبحوث لها بالإجابة بنعم أو لا أو باستكمال العبارات وتم تصحيح إجابات المبحوث وحساب الدرجة التي حصل عليها وتتراوح درجة الاختبار بين حد أدنى قدره صفر (في حالة الإجابة الخاطئة لكل الأسئلة)، وحد أعلى قدره ٥٣ درجة (في حالة الإجابة الصحيحة علي كل الأسئلة) وقد تم حساب درجة المعرفة الصحيحة في كل بند من البنود التي أشتمل عليها الاختبار والبالغة ٥٣ بنداً حيث عولجت البيانات كمياً بإعطاء درجة واحدة لكل استجابة صحيحة أدلى بها المبحوث وبذلك بلغ مجموع درجات ٥٣ درجة موزعة على النحو التالي:

أ- مفهوم وأهمية فريق العمل (٩ درجات)

ب- أسس بناء فريق العمل (٣٤ درجة) موزعة كالتالي:

- مراحل تكوين فريق العمل (٥ درجات)، وخصائص فريق العمل الفعال (٨ درجات)، وعناصر بناء فريق العمل (٦ درجات)، وشروط نجاح فريق العمل (٥ درجات).

ج- قيادة فريق العمل (١٠ درجات)

قياس المتغيرات المستقلة :

١- السن : تم قياسه بعدد سنوات عمر المبحوث لأقرب سنة ميلادية

٢- عدد سنوات العمل في المجال البحثي: تم قياسه بعدد سنوات العمل التي قضاها المبحوث في العمل البحثي الزراعي.

٣- عدد الأبحاث المنشورة: وتم قياسه بعدد الأبحاث التي أجراها المبحوث وتم نشرها.

٤- عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية: وتم قياسه بعدد مرات اشتراك المبحوث في فرق

عمل بحثية.

٥- التدريب في مجال فرق العمل: تم قياسه باستجابة المبحوث عنه بتحديد مدة التدريب ودرجة الاستفادة من التدريب ويستجيب المبحوث لها إما باستفادة عالية ويأخذ أربع درجات أو استفادة متوسطة وتأخذ ثلاث درجات أو استفادة منخفضة وتأخذ درجتان أو عدم وجود استفادة وتأخذ درجة واحدة ويحصل المبحوث على درجة كلية تعبر عن درجة التدريب في مجال فرق العمل وهي حاصل ضرب مدة التدريب في درجة الاستفادة من التدريب.

٦- دافعية الإنجاز

تم قياس دافعية الإنجاز من مقياس سبق استخدامه في العديد من الدراسات وأجرى عليها الباحث بعض التعديلات فأصبح مكون من ستة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث كانت الاستجابات على هذه العبارات (وافق- موافق لحد ما- غير موافق) وتم إعطاء درجات لهذه الاستجابات على النحو التالي:

العبارات الموجبة: موافق(٣)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (١)

العبارات السالبة: موافق(١)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (٣)

وبذلك تراوح المدى النظري لدافعية الإنجاز بين ١٦-٤٨ درجة ومجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث تمثل درجة دافعية الإنجاز والدرجة الكلية لدافعية الإنجاز لكل مبحوث تمثل مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع العبارات.

٧- السلوك القيادي

تم قياس السلوك القيادي من مقياس سبق استخدامه في العديد من الدراسات وأجرى عليها الباحث بعض التعديلات فأصبح مكون من ثلاثة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث كانت الاستجابات على هذه العبارات (وافق- موافق لحد ما- غير موافق) وتم إعطاء درجات لهذه الاستجابات على النحو التالي:

العبارات الموجبة: موافق(٣)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (١)

العبارات السالبة: موافق(١)- موافق لحد ما (٢)- غير موافق (٣)

وبذلك تراوح المدى النظري للسلوك القيادي بين ١٣-٣٩ درجة ومجموع الدرجات التي يحصل عليها المبحوث تمثل درجة السلوك القيادي والدرجة الكلية للسلوك القيادي لكل مبحوث تمثل مجموع الدرجات التي حصل عليها في جميع العبارات.

٨- الرضا الوظيفي

تم قياس الرضا الوظيفي من مقياس سبق استخدامه في العديد من الدراسات وأجرى عليها الباحث بعض التعديلات فأصبح مكون من ستة عشر عبارة يستجيب لها المبحوث بحيث

من ٧٠% من المبحوثين كانوا ذوي دافعية إنجاز منخفضة ومتوسطة .
٧- السلوك القيادي: تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) إلي أن متوسط درجة السلوك القيادي لدي المبحوثين كان ٢٤,١ درجة بانحراف معياري قدره ٢,١ درجة وتراوح المدى الحقيقي لدرجات السلوك القيادي ما بين (٣٠ - ٣٩ درجة) وتشير نتائج جدول رقم (٣) إلي أن أكثر من ثلث أرباع المبحوثين قد وقعوا في فئة درجة السلوك القيادي المنخفضة والمتوسطة وهذا ربما يكون له انعكاس علي قيادة فرق العمل.

٨- الرضا الوظيفي : تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٢) إلي أن متوسط درجة الرضا الوظيفي لدي المبحوثين كان ٣٦,٤٢ درجة بانحراف معياري قدره ٥,٢ ويتراوح المدى الحقيقي ما بين (٢٦ - ٤٥ درجة) وتشير نتائج جدول (٣) إلي أن ما يقرب من ثلثي المبحوثين كانوا ذو مستوى رضا وظيفي منخفض ومتوسط.

٩- المشاركة في أنشطة المجتمع المدني: تشير النتائج الواردة بجدول رقم (٢) إلي أن المتوسط الحسابي لدرجة مشاركة المبحوثين في أنشطة المجتمع المدني قد بلغ ٩,٥٦ درجة بانحراف معياري قدرة ٤,٩ كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٣) إلي أن أكثر من نصف المبحوثين بنسبة ٥٧,٩% كانوا من الذين لم يشاركوا في أنشطة المجتمع المدني كما أن نسبة ٣٤,٣% من المبحوثين كانوا من ذوي درجة المشاركة المنخفضة والمتوسطة.

النتائج ومناقشتها

أولاً : المستوي المعرفي للمبحوثين بأسس فرق العمل
أظهرت النتائج أن الدرجات التي حصل عليها المبحوثين في اختبار المعلومات المتعلقة بأسس فرق العمل كان ما بين حد أدني (١٣ درجة)، وحد أقصى قدره (٤٠ درجة).
وتشير نتائج جدول رقم (٣) إلي أن المتوسط الحسابي لمعارف الباحثين المتعلقة بأسس فرق العمل بلغ ٢٤,٥٣ درجة بانحراف معياري قدره ٥,٧٥ درجة.

كما تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٤) إلي أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع المبحوثين وقعا في فئتي المستوي المعرفي المنخفض والمتوسط وربما يمكن إرجاع ذلك إلي قلة عدد المبحوثين الحاصلين علي تدريب في فرق العمل كما أن ما يقرب من ثلث المبحوثين لم يشترك في فرق عمل بحثية وقد يتطلب ذلك توجيه برامج تدريبية للباحثين في مجال أسس فرق العمل لسد الفجوة المعرفية لدي المبحوثين المتعلقة بأسس فرق العمل.

ثانياً: العلاقة بين المستوي المعرفي للمبحوثين المتعلقة بأسس فرق العمل وبين بعض المتغيرات المستقلة

لاختبار الفرض البحثي تم صياغة الفرض الإحصائي التالي: " لا توجد علاقة بين درجة

معرفة المبحوثين بأسس فرق العمل وبين متغيرات السن - عدد سنوات العمل في المجال البحثي - عدد الأبحاث المنشورة - عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية - درجة التدريب في مجال فرق العمل - دافعية الإنجاز - السلوك القيادي - الرضا الوظيفي - المشاركة في أنشطة المجتمع المدني.

ولاختبار صحة هذا الفرض تم حساب معامل الارتباط البسيط لبيرسون بين كل من المستوي المعرفي والمتغيرات المستقلة المدروسة .

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٥) وجود علاقة معنوية موجبة على مستوى ٠,٠١، بالنسبة لمتغيرات عدد الأبحاث المنشورة ، والسلوك القيادي وكذلك وجود علاقة معنوية موجبة على مستوى ٠,٠٥، بالنسبة لمتغيرات عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية ، وعدد سنوات العمل في المجال البحثي، ودافعية الإنجاز والمشاركة في أنشطة المجتمع المدني كما تبين عدم وجود علاقة معنوية لمتغيرات السن ، ودرجة التدريب في مجال فرق العمل، والرضا الوظيفي.

وبناء على هذه النتائج أمكن رفض الفرض الإحصائي المتعلق بالفرض البحثي بالنسبة للمتغيرات التي ثبتت معنوية علاقتها بالمتغير التابع وهي عدد الأبحاث المنشورة ، والسلوك القيادي، وعدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية ، ودافعية الإنجاز، وعدد سنوات العمل في المجال البحثي، والمشاركة في أنشطة المجتمع المدني . هذا ولم يتمكن من رفض الفرض الإحصائي بالنسبة لمتغيرات السن ، والتدريب في مجال فرق العمل والرضا الوظيفي.

ويتضح مما سبق أن متغيرات السن والتدريب والرضا الوظيفي غير مؤثرة وربما يرجع ذلك إلى أن التدريب يحتاج إلى إعادة نظر بحيث يتم وفقاً للاحتياجات التدريبية في مجال فرق العمل من حيث الموضوعات والمدة كم أن السن لم يكن مؤثراً وهذا ربما يرجع إلى السن وحدة لا يؤثر في المستوى المعرفي ما لم يكن مرتبطاً بخبرة عملية فعلية ضمن فرق العمل أو التعرض لمعلومات ومهارات مرتبطة بفرق العمل من أي مصدر مقدم لها كما أن الرضا الوظيفي لم يكن مؤثراً وربما يكون ذلك راجعاً لكون العمل الجماعي والعمل ضمن فرق العمل يرتبط بشكل أساسي بدوافع الشخص للعمل الجماعي وأداء مهام محددة ضمن فرق العمل.

ثالثاً المشكلات التي تواجه فرق العمل

أظهرت النتائج الواردة بالجدول رقم (٦) أن مشكلة ضعف الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ عمل الفريق احتلت المرتبة الأولى من بين المشكلات التي تواجه فرق العمل بنسبة ١١,٣% من إجمالي عدد التكرارات، بينما جاءت مشكلة عدم توفر صفات القيادة في قائد الفريق في

المرتبة الثانية بنسبة ٩,٧%، وجاءت مشكلة اختيار أعضاء فريق العمل بدون ضوابط وأسس واقعية وموضوعية في المرتبة الثالثة بنسبة ٨,٢% .

وتبرز هذه النتيجة أن نجاح فرق العمل يتطلب ليس فقط تشكيل تلك الفرق بل لا بد من توفير الإمكانيات لها حتى يمكن أن تحقق أهدافها كما أنه يرتبط بالنجاح أيضاً لهذه الفرق ان يقود هذه الفرق أشخاص توفر فيهم صفات القائد الذي يستطيع أن يتعامل مع أعضاء الفريق ويوجههم نحو تحقيق الأهداف كما يتطلب نجاح الفرق أن يتم تشكيل أعضائه علي أسس موضوعية تبني علي الكفاءة.

رابعاً: مقترحات المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه فرق العمل

تشير النتائج الواردة بالجدول رقم (٧) إلى أن مقترح اختيار فريق العمل علي أسس وضوابط سليمة تبني علي الكفاءة جاء في المرتبة الأولى بنسبة ٨,٦% من بين المقترحات التي ذكرها المبحوثين للتغلب على المشكلات التي تواجه فرق العمل بينما احتل مقترح التدريب لأعضاء الفريق علي أسلوب العمل الجماعي المرتبة الثانية بنسبة ٨,٢% وجاء مقترحي عمل نظام للثواب والعقاب، و مشاركة الأعضاء في القرار في المرتبة الثالثة بنسبة ٧,٧% لكل منهما.

تبرز النتائج السابقة منطقية الأمور فبدون البناء الناجح للفريق الذي يبدأ بحسن اختيار أعضاؤه وفقاً لأسس موضوعية لن يحقق هدفه كما أن التدريب علي العمل الجماعي وأسس فرق العمل يعد مكوناً أساسياً لنجاح الفريق حيث يقلل معارف ومهارات أعضاء الفريق مما يؤثر علي أدائهم داخل الفريق ولعل من أسس نجاح الفريق أيضاً هو وجود نظام للثواب والعقاب ليس بالمعني الجاف له لكن بالمعني الذي يؤدي إلي الجدية في العمل لتحقيق أهداف الفريق ولعل اختيار أعضاء الفريق علي أسس موضوعية وتدريبهم علي العمل الجماعي ووضع نظام يحقق فاعلية العمل كل ذلك يمثل أسس مطلوبة لبناء الفريق إلا أنها تتطلب أيضاً مشاركة الأعضاء في القرارات الخاصة بالفريق الأمر الذي يرفع من مسؤولياتهم تجاه تحمل هذه القرارات مما ينعكس إيجابياً علي أداء الفريق نحو تحقيق أهدافه.

التوصيات

ويوصي البحث بوضع قواعد وأسس موضوعية تبني علي الكفاءة يتم علي أساسها اختيار أعضاء فرق العمل، وكذلك اختيار قادة الفرق ممن تتوفر فيهم صفات وسمات القادة، وكذلك تنظيم دورات تدريبية للباحثين في مجال فرق العمل والعمل الجماعي كما يوصي البحث بوضع قواعد وأسس فاعلة موضوعية تحقق جدية العمل والالتزام شريطة أن تتوفر العدالة في تطبيقها.

جدول رقم (١)

حجم عينة الباحثين موزعة على محطات البحث

المحطة	شاملة المحطة البحثية	عينة المحطة البحثية
سدس	٢٧	٢٣
القناطر	٢٣	١٨
إيناي البارود	٢٧	٢٣
الاجمالي	٧٧	٦٤

جدول رقم (٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعض المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغير	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
- السن	٤٩,٤	٧,٧
- عدد سنوات العمل في المجال البحثي	١٧,١	٩,٩
- عدد الأبحاث المنشورة	٩	٩
- عدد مرات العمل ضمن فرق عمل بحثية	٤,٤	٤,١
- دافعية الإنجاز	٤٢,٧	٣,٨
- السلوك القيادي	٣٤,١	٢,١
- الرضا الوظيفي	٣٦,٤٢	٥,٢
- درجة المشاركة في أنشطة المجتمع المدني	٩,٥٦	٤,٩
- المستوي المعرفي	٢٤,٥	٥,٧

جدول رقم (٣) توزيع المبحوثين وفقا لخصائصهم الشخصية والمهنية ن = ٦٤

المتغير	عدد	%	المتغير	عدد	%
السن			دافعية الإنجاز		
صغير السن (٣٢-أقل من ٤٢)	١٥	٢٣,٤	- دافعية منخفضة (٣٣-أقل من ٣٨ درجة)	١٣	٢٠,٣
متوسط السن (٤٢-أقل من ٥٢)	٢٦	٤٠,٦	- دافعية متوسطة (٣٨-أقل من ٤٣ درجة)	٣٢	٥٠,٠
كبير السن (٥٢ فأكثر)	٢٣	٣٥,٩	- دافعية مرتفعة (٤٣ درجة فأكثر)	١٩	٢٩,٧
عدد سنوات العمل في المجال البحثي			السلوك القيادي		
- مدة صغيرة (١- أقل من ١٣ سنة)	٢٧	٤٢,٢	- مستوى منخفض (٣٠-أقل من ٣٣ درجة)	٢٩	٤٥,٣
- مدة متوسطة (١٣- أقل من ٢٦ سنة)	٢٧	٤٢,٢	- مستوى متوسط (٣٣-أقل من ٣٦ درجة)	٢٣	٣٥,٩
- مدة كبيرة (٢٦ فأكثر)	١٠	١٥,٦	- مستوى مرتفع (٣٦ درجة فأكثر)	١٢	١٨,٨
عدد الأبحاث المنشورة			الرضا الوظيفي		
- لا يوجد	١٣	٢٠,٣	منخفض (٢٦-أقل من ٣٢ درجة)	١٧	٢٦,٦
- عدد صغير (حتى أقل من ٩ أبحاث)	٢٨	٤٣,٨	متوسط (٣٢-أقل من ٣٨ درجة)	٢٣	٣٥,٩
- عدد متوسط (٩- أقل من ١٨ بحث)	١٠	١٥,٦	مستوى مرتفع (٣٨ درجة فأكثر)	٢٤	٣٧,٥
- عدد كبير (١٨ بحث فأكثر)	١٣	٢٠,٣			
عدد مرات العمل ضمن فرق بحثية			المشاركة في أنشطة المجتمع المدني		
- لا يوجد	٢٠	٣١,٣	- لا يوجد مشاركة	٣٧	٥٧,٩
- منخفض (أقل من ٣)	٩	١٤,١	- مشاركة منخفضة (٧-١١ درجة)	١٥	٢٣,٤
- متوسط (٤- ٧)	١٥	٢٣,٤	- مشاركة متوسطة (١٢-١٦ درجة)	٧	١٠,٩
- كبير (٨ فأكثر)	٢٠	٣١,٢	- مشاركة عالية (١٧ درجة فأكثر)	٥	٧,٨
درجة التدريب في مجال فرق العمل					
- لم يتلقى تدريب	٥١	٧٩,٦			
- تدريب منخفض (صفر- أقل من ٣٠)	٩	١٤,١			
- تدريب متوسط (٣٠- أقل من ٦٠)	٤	٦,٣			

جدول رقم (٤)

توزيع المبحوثين وفقاً للمستوى المعرفي

المستوي	العدد	%
- مستوى معرفي منخفض	٢٤	٣٧,٥
- مستوى معرفي متوسط	٣٢	٥٠,٠
- مستوى معرفي مرتفع	٨	١٢,٥
المجموع	٦٤	١٠٠

جدول رقم (٥) العلاقة بين المستوى المعرفي للمبحوثين المتعلق بأسس فرق العمل وبيّن

المتغيرات المستقلة المدروسة

م	المتغيرات المستقلة المدروسة	قيم معامل الارتباط
١	السن	٠,١٦٢
٢	عدد سنوات العمل في المجال البحثي	**٠,٣٩٥
٣	عدد الأبحاث المنشورة	**٠,٤٢٥
٤	عدد مرات العمل ضمن فرق بحثية	*٠,٢٥٨
٥	الرضا الوظيفي	٠,١٦٩
٦	دافعية الإنجاز	*٠,٢٦٠
٧	السلوك القيادي	**٠,٤٢٥
٨	التدريب في مجال فرق العمل	٠,١٤٠
٩	المشاركة في أنشطة المجتمع المدني	*٠,٢٤٨

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠٠٥ د.ح ٦٢ = ٠,٢٤٦

قيمة (ر) الجدولية عند مستوى معنوية ٠,٠٠٠١ د.ح ٦٢ = ٠,٣٢١

* معنوي عند مستوى ٠,٠٥

** معنوي عند مستوى ٠,٠١

جدول رقم (٦) المشكلات التي تواجه فرق العمل

م	المشكلات	عدد	%	الرتبة
١	ضعف الإمكانيات المادية اللازمة لتنفيذ عمل الفريق	٢٢	١١,٣	١
٢	عدم توفر صفات القيادة في قائد الفريق	١٩	٩,٧	٢
٣	اختيار أعضاء فريق العمل بدون ضوابط وأسس واقعية وموضوعية	١٨	٩,٢	٣
٤	عدم توفر العدالة في التعامل مع أعضاء الفريق	١٧	٨,٧	٤
٥	الخلافات الشخصية بين أفراد فريق العمل	١٥	٧,٧	٥
٦	عدم التعاون بين أفراد الفريق والعمل بروح الفريق	١٤	٧,٢	٦
٧	ضعف البيانات وعدم توفرها	١٣	٦,٧	٧
٨	الاهتمام بالمصالح الشخصية دون مصلحة الفريق	١٠	٥,١	٨
٩	معوقات إدارية	٩	٤,٦	٩
١٠	قصور في التدريب اللازم لأعضاء الفريق	٨	٤,١	١٠
١١	عدم مشاركة جميع الأعضاء في الفريق الواحد	٨	٤,١	١١
١٢	عدم تحديد الأهداف بوضوح	٧	٣,٦	١٢
١٣	ندرة المتابعة والتقييم	٧	٣,٦	١٣
١٤	الابتعاد عن تنفيذ الهدف الأساسي وللاهتمام بأمر فرعية	٦	٣,١	١٤
١٥	ضعف التنسيق داخل الفريق	٦	٣,١	١٥
١٦	عدم الجدية في العمل	٥	٢,٦	١٦
١٧	عدم توفير الفرصة للابتكار	٥	٢,٦	١٧
١٨	قلة الخبرة لبعض أعضاء الفريق	٤	٢,٠	١٨
١٩	عدم الاهتمام بجميع آراء أعضاء الفريق	٢	١,٠	١٩
	المجموع	١٩٥	١٠٠	

جدول رقم (٧) مقترحات المبحوثين للتغلب على المعوقات التي تواجه فرق العمل

م	المقترحات	العدد	%	الرتبة
١	اختيار فريق العمل علي أسس وضوابط سليمة تبنى علي الكفاءة	١٨	٨,٦	١
٢	التدريب لأعضاء الفريق علي أسلوب العمل الجماعي	١٧	٨,٢	٢
٣	عمل نظام للثواب والعقاب	١٦	٧,٧	٣
٤	مشاركة الأعضاء في القرار	١٦	٧,٧	٣
٥	البناء الصحيح لأسس التعاون بين أعضاء الفريق	١٥	٧,٢	٥
٦	القيادة الفعالة للفريق	١٤	٦,٧	٦
٧	توفير الاعتمادات المالية اللازمة لتنفيذ خطط فرق العمل	١٣	٦,٣	٧
٨	تقسيم العمل علي أعضاء الفريق	١٣	٦,٣	٧
٩	تحديد الأهداف بوضوح	١٢	٥,٨	٩
١٠	الجدية في العمل	١١	٥,٣	٩
١١	تحديد خطة واضحة للعمل	١٠	٤,٨	١١
١٢	الاستفادة من تجارب الفرق السابقة	١٠	٤,٨	١١
١٣	دعم ومساندة كل عضو لقرارات الفريق	٩	٤,٣	١٣
١٤	إزالة المشاكل أول بأول باستمرار	٨	٣,٨	١٤
١٥	المتابعة والتقييم	٧	٣,٤	١٥
١٦	دعم انتماء الأفراد للفريق	٧	٣,٤	١٥
١٧	تبادل الزيارات المحلية والأجنبية	٧	٣,٤	١٥
١٨	دعم الفريق بالمعلومات الصحيحة والحديثة	٥	٢,٤	١٨
	المجموع	٢٠٨	١٠٠	

المراجع

- ١- أبو إدريس، محمد العزازى احمد، المقومات السلوكية والتنظيمية للمدير العصري، التكامل للنشر والتوزيع، الزقازيق ، مصر ، ٢٠٠٢م.
- ٢- سلسلة المميزون الإدارية، إدارة التغيير، الطبعة الأولى، الشركة المصرية العالمية للنشر لونجمان، ٢٠٠٥م.
- ٣- الغنم، إبراهيم، بناء فريق العمل زيارة ٢٠/٠١/٢٠٠٩م
<http://www.kenanaonline.com/page/4232>
- ٤- الماضي، محمد المحمدي، أساسيات الإدارة، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ٢٠٠٥م.
- ٥- بران، عبد الحكيم، مداخلة في جلسة صعوبات تنفيذ استراتيجيات البحث العلمي، البحث العلمي والتنمية في مصر، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، قضايا التنمية، العدد (٢٨)، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة ٢٠٠٤م.
- ٦- بلبع، عبد المنعم، صناعة التقدم، عرض للمنهج العلمي ودوره في تقدم البشر، دار المطبوعات الجديدة، ١٩٩٤م.
- ٧- تشارلز، ب، وايفرت، النجاح جهد جماعي، ترجمة سعيد، محمد الاسعر ، مكتبة العبيكان ، ٢٠٠٨م.
- ٨- جاويش، أحمد عقاد، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، الجزء الثاني العلاقات الإنسانية، كلية التجارة، جامعة بنها، ١٩٩٩م.
- ٩- حامد، محمد رؤوف، هل توجد بيئة حاضنة للبحث العلمي في مصر، البحث العلمي والتنمية في مصر، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، قضايا التنمية، العدد (٢٨)، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة ٢٠٠٤م.
- ١٠- زويل احمد، ثروات الأمم وثروات الفكر محاضرة في صالون الأوبرا، قضايا ساخنة، العدد ١٧١١، المصري اليوم، زيارة ١٨/٢/٢٠٠٩م
<http://www.almasryalyoum.com/article2.aspx?ArticleID=199513&IssueID=132>
- ١١- سمعان، عارف، بناء الفريق الفعال،مركز المدينة للعلم والهندسة،زيارة ١/٧/٢٠٠٩م
<http://www.mmsec.com/m3-files/team.htm>
- ١٢- عبد الوهاب، على محمد، إدارة الموارد البشرية، مكتبة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٩م.
- ١٣- مصطفى، صفا، أسرار بناء الفريق الناجح، زيارة ٢٠/٠١/٢٠٠٩م
<http://forum.resala.org/showthread.php?t=4502>

١٥- منتدى الإسلام اليوم، بناء فريق العمل وأثره على الأداء ١٢/١٠/٢٠٠٦م

<http://muntada.islamtoday.net/t15122.html#post227821>

١٦- هابيس، نيكي، إدارة الفريق، استراتيجية النجاح، تعريب سرور، سرور على إبراهيم، مراجعة عزام، عبد الرحمن حامد، دار المريخ للنشر، ٢٠٠٥م.

١٧- هدى، عبد العزيز، إدارة وبناء فريق العمل، ٢٠٠٧م

<http://www.arabvolunteering.org/corner/avt9325.html>

المراجع الأجنبية

- 1- Heller ,Robert ,Managing Teams , First Published , Dorling Kindersley Limited , London ,1998.
- 2- Krejcie, R. and D. W. Morgan: "Determining Sample Size For Research Activities in Educational and Psychological Measurement, Vol. (30), Published By College Station, Durham, North Carolina, USA 1970 .

Researchers' Knowledge Regarding Bases of Work Groups in some Agricultural Research Stations

Adel Abd El-Samie Ali

Researcher, Agricultural Extension and Rural Development
Research Institute, Agricultural Research Center

ABSTRACT

The main objectives of the research were to determine researchers' knowledge concerning bases of work groups; to determine relationship between researchers' knowledge concerning bases of work groups and some studied independent variables; and to identify problems that encounter work groups as perceived by the researchers; and to identify the research participations suggestions for coping with those problems.

The research was conducted during the period March-April, 2009 in agricultural research stations of Sids, Etay El-Baroud, and El-Kanatter Al-Kheyria. A random sample encompassed 64 researchers was drawn from the researchers' population in the three previously mentioned research stations. A written questionnaire and interpersonal interviews were used in collecting the research data. Frequency tables, percentages, arithmetic mean, and Pearson simple correlation coefficients were used in analyzing the obtained research data.

The main findings of the research were as the following:

- (1) 37.5 – 50 % of the research participants were of low and mid levels of knowledge concerning work group bases that reflected a high training demand in this regard.
- (2) There was a significant relationship between researchers' knowledge level concerning work group bases and each of the independent variables number of years spent in research

work, number of published researches, leadership behavior, performance motivation, number of participations in research teams, and participation in civil society activities.

- (3) The most critical problems that encounter work teams, as perceived by the research participants, were weak material resources needed for conducting team work (11.3 %), followed by disqualified leaders (9.7 %), then unavailability of determined rational criteria for team work member selection (8.2 %).
- (4) The most important suggestions proposed by the research participants for coping with the previously mentioned problems were selection of team members based upon proper criteria and qualifications (8.6 %), providing training for members of work team (8.2 %), then introducing proper reward - punishment system (7.7 %), and participation of work team members in decision making (7.7 %).

The researcher suggested, based upon the obtained research findings, adopting some proper bases and principles stemmed from qualification for selecting work team members; and providing training programs for researchers regarding work teams and group work.