مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية

اسم المقال: دراسة العلاقة بين حجم الفريق (النسبي والمطلق) ورضا أعضائه (دراسة ميدانية على فرق العمل العاملة في مركز البحوث العلمية الزراعية في اللاذقية)
اسم الكاتب: د. كيندا ديب، د. فايز المقداد، ماهر شاهين
رابط ثابت: https://political-encyclopedia.org/index.php/library/5533
تاريخ الاسترداد: 2026/11/03 22:36 +03

الموسوعة السياسيّة هي مبادرة أكاديمية غير هادفة للربح، تساعد الباحثين والطلاب على الوصول واستخدام وبناء مجموعات أوسع من المحتوى العلمي العربي في مجال علم السياسة واستخدامها في الأرشيف الرقمي الموثوق به لإغناء المحتوى العربي على الإنترنت.
لمزيد من المعلومات حول الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political، يرجى التواصل على info@political-encyclopedia.org

استخدامكم لأرشيف مكتبة الموسوعة السياسيّة – Encyclopedia Political يعني موافقتك على شروط وأحكام الاستخدام المتاحة على الموقع https://political-encyclopedia.org/terms-of-use

تم الحصول على هذا المقال من موقع مجلة جامعة تشرين – سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية – ورفده في مكتبة الموسوعة السياسيّة مستوفياً شروط حقوق الملكية الفكريّة ومتطلبات رخصة المشاع الإبداعي التي ينضوي المقال تحتها.

دراسة العلاقة بين حجم الفريق (النّسبيّ والمطلق) ورضا أعضائه
«دراسة ميدانيّة على فرق العمل العاملة في مركز البحوث العلميّة الزراعيّة في اللاذقيّة»

الدّكتورة كيندا ديب*

الدّكتور فايز المقداد**

ماهر شاهين***

(تاريخ الإيداع 22 / 4 / 2020. قُبِل للنشر في 17 / 11 / 2020)

□ ملخّص □

هناك الكثير من الدّراسات التي اعتمدت النّتائج المستندة على حجم الفريق المطلق (عدد الأعضاء المكوّنين للفريق) الذي يستلزمه أداء الفرق التي تؤدي مهام إبداعيّة، بالمقابل هناك ندرة في الأبحاث التي تناولت حجم الفريق المرتبط بمهام وأهداف الفريق (الحجم النّسبيّ للفريق). من هنا هدف البحث إلى دراسة العلاقة بين حجم الفريق (النّسبيّ والمطلق) وبين رضا أعضاء فرق العمل البحثية العاملة في مركز البحوث العلميّة الزراعيّة في اللاذقيّة. استخدم البحث نموذج (2014) Lourenco *et al.* لقياس رضا عضو الفريق. حيث تمّ توزيع هذا النموذج (استبيان) على /**96**/ عضواً يشكّلون /**23**/ فريقاً هم عيّنة البحث التي تمّ اختيارها من مجتمع البحث الذي يتكوّن من فرق العمل العاملة في المركز.

توصّل البحث إلى مجموعة من النّتائج كان أهمّها: وجود ارتباط طرديّ ذي دلالة بين حجم الفريق النّسبيّ ورضا عضو الفريق، وعدم وجود ارتباط ذي دلالة بين بين حجم الفريق المطلق وبين رضا عضو الفريق.

الكلمات المفتاحيّة: فرق العمل، فعاليّة الفريق، حجم الفريق النّسبيّ، حجم الفريق المطلق، رضا عضو الفريق.

* أستاذ مساعد – قسم إدارة الأعمال – كليّة الاقتصاد – جامعة تشرين – اللاذقيّة – سورية. kinda.dib@tishreen.edu.sy

** باحث – إدارة الدّراسات الاقتصاديّة والاجتماعيّة – الهيئة العامّة للبحوث العلميّة الزراعيّة – دمشق – سورية. deepmokdad@yahoo.com

*** طالب دراسات عليا (دكتوراه) – قسم إدارة الأعمال – كليّة الاقتصاد – جامعة تشرين – اللاذقيّة – سورية. Maher.Shaheen@yahoo.com

A Study on the Relation Between Absolute and Relative Size of the Team, and its Members' Satisfaction
A Field Study on Work Teams Working at the Scientific Agricultural Research Center in Lattakia

Dr. Kenda Deeb [*]
Dr. Fayez Al- Moqdad [**]
Maher Shaheen [***]

(Received 22 / 4 / 2020. Accepted 17 / 11 / 2020)

□ ABSTRACT □

There are a lot of studies that have relied on the results that the absolute size of a team is required for the performance of teams working on creative tasks. However, there is lack of research on the size of a team in relation to a team's tasks and objectives (i.e., the relative size of a team). That is why, the present research aims at investigating the relation between the relative and absolute size of the teams working at the Scientific Agricultural Research Center in Lattakia and their members' satisfaction. Lourenco *et al*. (2014) questionnaire was employed in this study to measure the satisfaction of team members. This questionnaire was distributed to 96 members who constitute 23 teams. These are the study sample that was chosen from the research population made up of the teams working in the center.

It was found that there exists a significant correlation between the relative size of the team and the satisfaction of team members; and that there is no significant correlation between the absolute size of the team and the satisfaction of team members.

Keywords: team work, team effectiveness, absolute size of team, relative size of team, the satisfaction of team members

[*]**Assistant Professor, Department of Business Management, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.**
E-mail: kinda.dib@tishreen.edu.sy
[**]**Researcher, Social and Economic Studies Management, General Commission for Scientific Agricultural Research, Damascus, Syria.**
E-mail: deepmokdad@yahoo.com
[***] **PhD student, Department of Business Management, Faculty of Economics, Tishreen University, Lattakia, Syria.**
E-mail: Maher.Shaheen@yahoo.com

مقدّمة:

تميل الكثير من المنظّمات إلى تبنّي مفهوم فرق العمل كنتيجةٍ للحاجة إلى الابتكار وإلى تطوير نماذج عملٍ جديدةٍ تلائم البيئات الديناميكيّة، غير المؤكّدة والمعقّدة، الأمر الذي دفع باتّجاه الانتقال من هياكل العمل التي تعتمد الفرديّة إلى اعتماد تصاميم تنظيميّةً قائمةً على أساس الفرق.

لقد أصبحت فرق العمل عنصراً أساسيّاً في عمل المنظّمات، وذلك استجابة لتوصيات الكثير من الدّراسات والتّقارير التي أثبتت وجود علاقة إيجابيّة بين العمل القائم على الفرق وبين جودة المنتجات المقدّمة من قبل المنظّمات.

لكن على الرّغم من الاستخدام الواسع الانتشار لفرق العمل في جميع المجالات والمزايا الكثيرة التي تحقّقها هذه الفرق إلى الحدّ الذي أصبح فيه الفريق وليس الفرد هو مفتاح النّجاح في عالم الأعمال، إلا أنّ هذه الفرق لا تعمل دائماً على هذا النّحو، بل إنّها قد تفشل أحيانا في تحقيق الأداء العالي المتوقّع منها، فالواقع والخبرة اليوميّة تشير إلى أنّه في كثير من الحالات تكون الفرق أبعد ما تكون عن آليّات الاستفادة بصورة فعّالة ومرضية من الجهد الجماعيّ، بل إنّها قد تتحوّل إلى مستهلك كبير للطّاقات البدنيّة، العقليّة والعاطفيّة لأعضائها. لذلك لا بد من تركيز الاهتمام على فعاليّة فرق العمل وليس على فرق العمل فقط.

لتحقيق هذه الفعاليّة لابدّ من الأخذ بالاعتبار ثلاثة عواملٍ أساسيّةٍ عند بناء الفريق هي: خصائصه (مهمّته، حدوده الواضحة، السّلطة اللازمة لإنجاز الأعمال)، حجمه (عدد أعضائه) وتركيبه (تنوّعه الاجتماعيّ، المهاريّ والمعرفيّ) (Mauboussin & Callahan, 2015)، وبالتالي فإنّ حجم الفريق هو من العوامل الهامّة التي يجب إيلاؤها الأهميّة اللازمة كونه قد يؤثّر على أدائه العامّ وبالتالي على فعاليّته (Cosse *et al.*, 1999).

كما يؤكد الكثير من الباحثين (Barrick *et al.*, 1998; Kozlowski & Bell, 2003) أنّ الفرق عادة ما يكون لها تاريخ وستواصل العمل معا في المستقبل، وبالتّالي فإنه من المهمّ اعتبار العوامل الأخرى المتعلّقة بمخرجات الفريق كرضا عضو الفريق مؤشّرات لفعالية الفريق أيضا.

ممّا سبق ونظراً لقلّة الدّراسات السّابقة التي تناولت علاقة حجم الفريق مع الرضا، يرى الباحث ضرورة دراسة هذه العلاقة بالشكل الذي يحقق مستوى أعلى من الفعاليّة للفريق، وهذا ما سعى البحث إلى إيلائه الاهتمام المناسب.

مشكلة البحث:

من خلال الدّراسة الاستطلاعيّة التي قام بها الباحث في مركز البحوث العلميّة الزراعيّة في اللاذقيّة بهدف التعرّف على واقع فرق العمل فيه، والتي شملت مجموعة من قادة وأعضاء العديد من فرق العمل، تبيّن أنّ هذه الفرق تعاني من بعض المشاكل التي تؤثّر على رضا أعضاء هذه الفرق، ومنها بحسب المُستَطلَعين العدد غير المناسب لأعضاء هذه الفرق (حجمها).

من هنا فقد تمّ صياغة مشكلة البحث من خلال الإجابة على السّؤالين الآتيين:

- ما هي طبيعة العلاقة بين حجم فريق العمل النّسبيّ ورضا عضو الفريق؟
- ما هي طبيعة العلاقة بين حجم فريق العمل المطلق ورضا عضو الفريق؟

أهميّة البحث وأهدافه:

تتأتّى أهميّة البحث من مدى تأثير متغيراته على فعاليّة فرق العمل، إذ أنّ العمل على تحقيق مستويات مرتفعة من رضا الفريق من المتوقع أن يؤدي إلى زيادة فعاليتّها، ومما يعطي أهميّة البحث بعدا آخر أنّ الفرق المدروسة هي فرق

بحثيّة تعمل في مؤسّسة تُعنَى بالشّأن الزراعيّ وتحسين انتاجه كمّاً ونوعاً، وبالتّالي فإن تحسين فعاليّة هذه الفرق سيساهم في تحسين واقع الزراعة في بلد (الجمهوريّة العربيّة السوريّة) يعتمد اقتصاده بشكلٍ كبيرٍ على الزّراعة.

بناء على ذلك فقد هدف البحث إلى تحقيق ما يلي:

- دراسة العلاقة بين حجم فريق العمل النّسبيّ ورضا عضو الفريق.
- دراسة العلاقة بين حجم فريق العمل المطلق ورضا عضو الفريق.
- التّمييز بين الحجم النّسبيّ والمطلق لفريق العمل وتحديد أيهما أكثر دقّة في دراسة حجم الفريق.

فرضيّات البحث:

- الفرضيّة الأولى: لا يوجد ارتباط ذو دلالة بين حجم الفريق النّسبيّ ورضا عضو الفريق.
- الفرضية الثانية: لا يوجد ارتباط ذو دلالة بين حجم الفريق المطلق ورضا عضو الفريق.

الدّراسات السّابقة:

1-دراسة (Hoegl, 2005) :

فرقٌ أصغر ـ عملٌ فرقيٌّ أفضل: كيف نحافظ على فرق مشاريع صغيرة.

هدفت الدّراسة إلى إظهار تأثير حجم الفريق على العمل الفرقيّ. حيث اختيرت عيّنةٌ مؤلفةٌ من /58/ فريقاً من فرق تطوير البرمجيّات، يتراوح عدد أعضائها بين 3-9 أعضاء. جمعت البيانات عن طريق استبيانٍ تمّ توزيعه على أعضاء هذه الفرق. فكانت نتائج الدّراسة:

الفرق الأفضل من حيث نوعيّة العمل الفرقيّ تراوح عدد أعضائها بين 3-6 أعضاء، في حين أن الفرق الأقل من حيث نوعيّة العمل الفرقيّ تراوح عدد أعضائها بين 7-9 أعضاء.

2-دراسة (Sharma, 2007):

هل حجم الفريق هامّ؟ دراسة تأثير حجم الفريق على نظام الذّاكرة التّفاعليّة وأداء الفرق العاملة في قطّاع تكنولوجيا المعلومات.

هدفت الدّراسة إلى التحقّق من تأثير حجم الفريق على أداء الفريق والعلاقة المتبادلة بينهما. حيث اختيرت العيّنة المدروسة عشوائيّا من شركاتٍ للتكنولوجيا والمعلومات في أربع مدنٍ هنديّةٍ، وكانت مؤلّفةً من /60/ فريقاً من أحجامٍ مختلفةٍ. جمعت البيانات المتعلّقة بتقييم أداء هذه الفرق عن طريق استبياناتٍ وزّعت على قادة الفرق. أظهرت النتائج تأثيراً هامّاً لحجم الفريق على أدائه، حيث كان الأداء الكلّيّ للفريق عالياً في الفرق ذات الحجم الصغير مقارنةً مع الفرق ذات الحجم الكبير.

3-دراسة (Chou & Chang, 2018):

صغير أم كبير؟ تأثير حجم الجماعة على رضا طلاب الهندسة عن التعلم في برامج تصميم المشاريع.

هدفت الدّراسة إلى التحقّق من تأثير حجم الجماعة على رضا طلاب الهندسة في برامج تصميم المشاريع. كان عدد المشاركين في البحث /480/ طالبا من طلاب الهندسة الكهربائية الذين التحقوا بدورات تصميم المشاريع في الجامعات العامة القائمة على الأبحاث في تايوان. جمعت البيانات عن طريق استبيان تم تطويره لتقييم مدى رضا الطلاب عن التعلم. تشتمل أداة المسح على ثلاثة أقسام: الرضا عن التعلم الفردي، الرضا عن تنمية المهارات والرضا عن التعلم الجماعي. أظهرت النّتائج أنّ الطلّاب أبدوا مواقف إيجابيّة تجاه برامج تصميم المشاريع، خصوصا فيما يتعلّق بالرضا

عن تنمية المهارات. حيث مكّن حجم الجماعة الصغير (أقلّ من 4) الطلّاب من تحقيق مستويات أعلى من الرضا فيما يتعلّق باكتساب المعرفة، التعلّم وتطوير المهارات.

الإطار النّظري:

مفهوم فريق العمل: من أهمّ تعاريف فريق العمل وأكثرها انتشارا تعريف Kozlowski & Ilgen، حيث يعرّف Kozlowski & Ilgen (2006, p.79) فريق العمل على أنّه: (1) اثنين أو اكثر من الأفراد، (2) يتفاعلون اجتماعيّا (غالبا ما يكون التّفاعل وجها لوجه وعلى نحو متزايد افتراضياً)، (3) يمتلكون هدف مشترك أو أكثر، (4) يتم تشكيلهم لأداء مهامّ تنظيميّة، (5) كما يُظهرون اعتماديّة فيما يتعلّق بسير العمل، الأهداف والنّتائج، (6) لديهم أدوار ومسؤوليّات مختلفة، (7) وهم جزء من نظام تنظيميّ شامل، مع حدود وروابط مع السّياق والبيئة الأوسع.

مفهوم فعاليّة فريق العمل: هناك الكثير من التّعاريف التي قدّمها الباحثون لفعاليّة فريق العمل ومن أكثر هذه التّعاريف شمولاً تعريف (Hong, 2010) حيث اعتبر أنّ الفعاليّة هي قدرة الفريق على: انتاج مخرجاتٍ تحقّق (الجودة والنوعيّة، السّرعة ورضا الزبون .....) وتحقيق الرّضا للأعضاء المشاركين في الفريق وتعزيز قدرة الأعضاء على الإنجاز في المستقبل.

حجم الفريق: هو عدد الأعضاء الذين يشكّلون هذا الفريق، ويعدّ حجم الفريق من العوامل الهامّة كونه يؤثّر على العمل الفرقيّ (Hoegl, 2005) وعلى الأداء العامّ للفريق (Cosse *et al.*, 1999) وعلى كفاءته وبالتّالي على فعاليّته (Hackman, 2009). وهذا ما دفع الكثير من الباحثين إلى إيراد هذا العامل في نماذجهم لفعاليّة الفريق.

- **الآثار المترتّبة على حجم الفريق:** على الرّغم من أنّ الفرق الكبيرة تعني تنوّعاً أكبر في الخبرات والمهارات وطرق حلّ المشاكل (Bradner *et al.*, 2003)، إلا أنّ هذا الحجم الكبير له تأثيراتٌ سلبيّةٌ تتمثّل بجهدٍ أكبر في التّواصل الفعّال بين أعضاء الفريق (Hoegl, 2005; Rodrgueza *et al.*, 2011) في حين أنّ الحجم الصغير يتيح علاقاتٍ أقرب بين الأعضاء ومعرفةً أعمق فيما بينهم (Cohen *et al.*, 1992). أيضاً تؤكّد الدّراسات أنّ الحجم الكبير يعتبر محدّداً أساسيّاً لمشكلة التلكّؤ في العمل، حيث يخفّض الأفراد جهودهم كلّما زاد عدد أعضاء الفريق (Cosse *et al.*, 1999; Hoegl, 2005; Mauboussin & Callahan, 2014) في حين أنّ الجهود المبذولة تكون أكبر من قبل كلّ الأعضاء في الفرق الصغيرة وهذا يؤدّي إلى انخفاض ظاهرة التلكّؤ في العمل (Latane *et al.*, 1979). ومن التّأثيرات السلبية للحجم الكبير انخفاض الحافز للعمل وتدنّي في مستوى رضا أعضاء الفريق (Bradner *et al.*, 2003; Mauboussin & Callahan, 2014) وميلٌ أقلّ إلى العمل التّعاونيّ والمشاركة في المعارف، المهارات، الخبرات وفي أنشطة الفريق (Hoegl, 2005) ومن أهمّ التّأثيرات السلبيّة للحجم الكبير أنّه يؤدّي إلى انقسام الفريق وظهور الجماعات الفرعيّة (Borrill *et al.*, 2000).
- **أنواع حجم الفريق:** من خلال مراجعة الأدبيّات ذات الصلة فإنّه يمكن التعبير عن حجم الفريق إما باستخدام المعنى المطلق للحجم أو باستخدام مفهومه النسبيّ.

حجم الفريق الطلق: هو عدد الأعضاء (Team Headcount) الذين يشكّلون هذا الفريق (Hoegl, 2005).

حجم الفريق النّسبيّ: يعبّر هذا المفهوم حسب Wicker (1973, 191) عن سلسلة مستمرّة تمتدّ من الفرق ناقصة الكادر (الّتي يكون حجمها أقلّ من الحدّ الأدنى لعدد الأعضاء اللّازم للقيام بمهمّة الفريق) إلى الفرق الّتي لديها فائض في الكادر (الّتي يكون حجمها أكبر من الحدّ الأقصى لعدد الأعضاء اللّازم للقيام بمهمّة الفريق).

من المهمّ أن نميّز بين الرّقم المطلق لحجم الفريق وحجم الفريق النّسبيّ، على اعتبار أنّ الحجم النّسبيّ يأخذ بالاعتبار المهامّ والأهداف التي يجب أن ينجزها الفريق (Hudson & Shen, 2015). فحتّى الفرق الكبيرة يمكن أن تعاني من

نقص في الأعضاء، وبالتّالي تكون ذات حجم نسبيّ صغير. بالمقابل يمكن أن تعاني الفرق الصّغيرة من فائض في الأعضاء، وبالتّالي تكون ذات حجم نسبيّ كبير (Moreland *et al.*, 1996). من هنا فإنّ الرّقم المطلق لا يعبّر لوحده عن عدد أعضاء الفريق الكافي لعدد ونوع المهامّ الموكلة له، في حين يمكن أن يعبّر الحجم النّسبيّ عن ذلك.

رضا الفريق: يعبّر هذا المفهوم عن مدى رضا الأعضاء عن الفريق وعن نتائجه (Standifer *et al.*, 2015): كالرضا عن القرارات التي يتّخذها الفريق والتواصل بين الأعضاء ومناخ العلاقة فيما بينهم. وبالتالي فهو يعكس تقييم الفريق والشعور الإيجابي تجاهه، كما يعكس عمل الفريق. لذلك يفترض أن يتكوّن مفهوم رضا الفريق من مكوّنين الأوّل شعوريّ والثاني إدراكيّ. ويُعرّف رضا الفريق بأنّه شعور عضو الفريق تجاه الأحداث في الفريق والتي تتضمّن رضا العضو عن عمل الفريق، رضا العضو عن باقي الأعضاء في الفريق ورضاه عن كونه جزء من الفريق (Fung, 2014). كما اصطلح Martin (2014) على أنّ رضا عضو الفريق يشير إلى السّرور والفخر التي يظهرها العضو تجاه عضويّته في الفريق.

يعدّ رضا الأعضاء أحد المتغيّرات المؤثّرة على أداء مهامّ الفريق. حيث تشير أدبيّات علم النّفس التّطبيقيّ إلى أنّه كلّما كان عضو الفريق أكثر رضا كلّما كان أكثر تحفيزا ومشاركة لأداء أعماله بشكل أفضل (David *et al.*, 2010; Harter *et al.*, 2002; Deci & Ryan, 1985).

كما يؤكّد Judge *et al.* (2001) على وجود علاقة إيجابيّة بين رضا عضو الفريق وبين الأداء. ويشير (Fulmer *et al.* (2003); Harter *et al.* (2002)) إلى أنّ قوة عمل الأعضاء الذين يتمتّعون بالرّضا يمكن أن تأخذ شكلا تعاونيّا لتحقيق أداء الفريق. ولعلّ ذلك يعود إلى وجود علاقة بين العمل الفرقيّ وبين رضا أعضاء الفريق (LePine *et al.*, 2008; Hwang, 2018)، فمن المحتمل أن تؤدي الزيادة في مستويات الرّضا إلى زيادة مساهمة ومشاركة أعضاء الفريق (Kemery & Stickney, 2014). ولكي يعمل الفريق بفعاليّة، يجب أن يدرك أعضاؤه أنّهم يتعلّمون ويطوّرون كفاءاتهم المهنيّة نتيجة كونهم أعضاء في الفريق. علاوة على ذلك، يمكن للأعضاء الذين يستمتعون بالعمل في الفريق ويحصلون على الكثير من الطّاقة من اللّقاءات والاجتماعات التي تجري فيه أن يساهموا في تحقيق الفعاليّة (Thanh, 2016). كما أنّ الفريق قد يقدم نتائج مرضية بما يتماشى مع معيار الأداء، ولكن ليس بالضرورة مع معيار الرفاه الشخصي، وهنا يوضّح Hackman and Katz (2010) كيف يمكن لعمليات الفريق وتجاربه أن تعزز الأداء الجيد، إلا أنّ ذلك يمكن أن يكون على حساب رفاهية أعضاء الفريق، لذلك اعتبر Wageman *et al.* (2008) أنّ قياس فعاليّة الفريق يجب أن يكون بمقاييس لا تكتفي بقياس مستوى الأداء بل تقيس الرّضا أيضا.

منهجيّة البحث:

1-مجتمع وعيّنة البحث: تمّ إجراء البحث في مركز البحوث العلميّة الزراعيّة في اللاذقيّة وهو أحد المراكز التي تقوم بأبحاثٍ تعنى بالشأن الزراعيّ. فكان مجتمع البحث هو فرق العمل العاملة في هذا المركز وعددها /92/ فريقاً، تمّ اختيار عيّنةٍ عشوائيّة مؤلفةٍ من /23/ فريقاً تشكّل (25%) من مجتمع البحث من مختلف الاختصاصات، تضم هذه الفرق /96/ عضواً.

2-مصادر جمع البيانات: اعتمد البحث على البيانات الأوّليّة التي تمّ جمعها من خلال نموذج (Lourenco *et al.* 2014) لقياس رضا عضو الفريق بعد إجراء بعض التعديلات على أسئلة النموذج لتناسب مجتمع البحث.

النتائج والمناقشة:

اختبار فرضيّات الدّراسة:

الفرضيّة الأولى: لا يوجد ارتباط ذي دلالة إحصائيّة بين حجم الفريق النّسبيّ ورضا عضو الفريق.

لاختبار هذه الفرضيّة تمّ أولاً احتساب معامل سبيرمان للتأكّد من وجود ارتباطٍ بين حجم الفريق النّسبيّ ورضا عضو الفريق.

فكانت قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين حجم الفريق النّسبيّ ورضا عضو الفريق كما يلي:

جدول رقم (1): الارتباط بين حجم الفريق النّسبيّ ورضا عضو الفريق.

			حجم الفريق النسبي	رضا عضو الفريق
معامل سبيرمان	حجم الفريق النسبي	معامل الارتباط	1.000	.725**
		المعنويّة (من طرفين)		.000
		العدد	23	23
	رضا عضو الفريق	معامل الارتباط	.725**	1.000
		المعنويّة (من طرفين)	.000	
		العدد	23	23

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على برنامج spss.

يلاحظ من الجدول رقم (1) أنّ معامل سبيرمان أخذ القيمة **(r_s=0.725)** أي أنّ هناك ارتباطاً طرديّا بين المتغيّر المستقلّ (حجم الفريق النّسبيّ) والمتغيّر التّابع (رضا عضو الفريق)، وللتأكّد من معنويّة الارتباط يلاحظ أنّ قيمة **(P=0)** أصغر من **0.01** وهذا يعني وجود ارتباطٍ معنويّ طرديّ بين حجم الفريق النّسبيّ ورضا عضو الفريق. أي أنّه كلّما زاد التوافق بين حجم الفريق وأهدافه والمهامّ الموكلة إليه كلما زاد رضا عضو الفريق.

هذه النّتيجة تتوافق مع ما أكّده (Hackman, 1987) من أنّ الأبحاث لم تقدّم رقماً مطلقاً أو مجالاً محدَّداً لحجم الفريق، فحجم الفريق يجب أن يتحدّد اعتماداً على حجم المهامّ المطلوب تنفيذها، مدّتها وطبيعتها لأنّ بعض المهامّ تحتاج أعضاءً أكثر من مهامّ أخرى (Hoegl, 2005)، لذلك فإنّ الباحثين مثل (Cohen *et al.*, 1992) لم يقدّموا في أبحاثهم تعريفاً محدّداً للحجم الكبير والصّغير للفريق.

الفرضية الثانية: لا يوجد ارتباط ذي دلالة بين حجم الفريق المطلق ورضا عضو الفريق.

لاختبار هذه الفرضيّة تمّ أولاً احتساب معامل سبيرمان للتأكّد من وجود ارتباط بين حجم الفريق المطلق ورضا عضو الفريق.

فكانت قيمة معامل الارتباط سبيرمان بين حجم الفريق المطلق ورضا عضو الفريق كما يلي:

جدول رقم (2): الارتباط بين حجم الفريق المطلق ورضا عضو الفريق.

			حجم الفريق المطلق	رضا عضو الفريق
معامل سبيرمان	حجم الفريق المطلق	معامل الارتباط	1.000	.420
		المعنويّة (من طرفين)		.046
		العدد	23	23

	رضا عضو الفريق	معامل الارتباط	.420	1.000
		المعنويّة (من طرفين)	.046	
		العدد	23	23

المصدر: من اعداد الباحث اعتماداً على برنامج spss.

يلاحظ من الجدول رقم (2) أنّ معامل سبيرمان أخذ القيمة **(r_s=0.420)** أي أنّ هناك ارتباطاً طرديّا ضعيف بين المتغيّر المستقلّ (حجم الفريق المطلق) والمتغيّر التّابع (رضا عضو الفريق)، وللتأكّد من معنويّة الارتباط يلاحظ أنّ قيمة **(P=0.046)** أكبر من **0.01** وهذا يعني عدم معنويّة الارتباطِ بين حجم الفريق المطلق ورضا عضو الفريق.
وهذا يتفق مع (Steiner, 1966, 1972) الذي يؤكّد على أنّ حجم الفريق المطلق لا يعبّر عن مدى ملاءمة عدد أعضاء الفريق فعليّاً لعدد ونوع المهامّ الموكلة للفرق التي تقوم بمهامّ إبداعيّة كحال فرق مجتمع البحث والتي تعمل في مجال البحث العلميّ الزّراعيّ، في حين يعبّر حجم الفريق النّسبيّ عن ذلك.

الاستنتاجات والتوصيات:

الاستنتاجات:

1. يوجد ارتباط طردي ذي دلالة بين حجم الفريق النّسبيّ ورضا عضو الفريق.
2. حجم الفريق النسبيّ من المتغيّرات الأساسيّة المؤثّرة في رضا عضو الفريق وبالتّالي في فعاليّة فريق العمل.
3. لا يوجد ارتباط ذي دلالة بين حجم الفريق المطلق ورضا عضو الفريق.
4. لا يعتدّ بحجم الفريق المطلق كمتغيّر مؤثّر في رضا عضو الفريق.
5. حجم الفريق النسبيّ هو الأكثر ملائمة للتعامل مع مفهوم حجم فريق العمل مقارنة مع حجم الفريق المطلق.

التوصيات:

1. عند تحديد حجم فريق العمل يجب الأخذ بالاعتبار أن يكون هذا الحجم ملائما لأهداف الفريق والمهام الموكلة إليه.
2. عند تعديل حجم الفريق (زيادة أو نقصانا) يجب الأخذ بالاعتبار رأي أعضاء الفريق حول ما إذا كان هذا التعديل يتناسب مع الأهداف والمهام الموكلة للفريق.
3. عند التعامل مع مفهوم حجم فريق العمل يفضّل اعتماد حجم الفريق النّسبيّ بدلاً من المطلق.

References:

BARRICK, M. R., STEWART, G. L., NEUBERT, M. J., & MOUNT, M. K. (1998). *Relating member ability and personality to work team process and team effectiveness*. Journal of Applied Psychology Vol. 7, No. 3, 377–391.

BORRILL, C. S.; CARLETTA, J.; CARTER, A. J.; DAWSON, J. F.; GARROD, S.; REES, A.; RICHARDS, A.; SHAPIRO, D.; WEST, M. A. *The Effectiveness of Healthcare Teams in the National Health Service*. Aston University. 2000. 17 February. 2020. <http://homepages.inf.ed.ac.uk/jeanc/DOH-final-report.pdf>

BRADNER, E.; MARK, G.; HERTEL, T. D. *Effects of Team Size on Participation, Awareness, and Technology Choice in Geographically Distributed Teams*. proceedings of the 36th Hawaii International Conference on System Sciences. 2003.

CHOU, P. & CHANG, C. *Small or Large? The Effect of Group Size on Engineering Students' Learning Satisfaction in Project Design Courses*. EURASIA Journal of Mathematics, Science and Technology Education. Vol. 14, No. 10, 2018. 1-9.

COHEN, A. R., FINK, S. L., GADON, N. & WILLITS, R. D. *Effective Behavior in organizations*. 5th. ed., Homewood, IL: Richard D. Irwin, Inc. 1992, 356.

COSSE, T. J; ASHWORTH, D. N. & WEISENBERGER, T. M. *The Effects of Team Size in a Markiting Simulation*. Journal of Marketing Theory and Practice. Vol. 7, No. 3, 1999, 98-106.

DAVID, C. M; GRAY, J. Y; MARK, M; KELLY, L. S; & BERT, W. *Job Satisfaction of Primary Care Team Members and Quality of Care*. American Journal of Medical Quality. Vol. 26, No. 1, 2010, 18-25.

DECI, E. L. & RYAN, R. M. *Intrinsic Motivation and Self-Determinationin Human Behavior*. New York, NY: Plenum; 1985.

FULMER, I. S; GERHART, B; SCOTT, K. S. *Are the 100 best better? An empirical investigation of the relationship between being a great place to work and firm performance*. Pers Psychol. Vol. 56, No. 4, 2003, 965-993.

FUNG, H. *Relationships Among Team Trust, Team Cohesion, Team Satisfaction And Project Team Effectiveness As Perceived By Project Managers In Malaysia*. International Journal of Business, Economics and Management. Vol. 1, No.1, 2014, 1-15.

HACKMAN, J. R. & OLDHAM, G. R. *Motivation through the Design of Work: Test of a Theory*. organizational Behavior and Human Performance. Vol. 16, 1987, 250-279.

HACKMAN, J. R., & KATZ, N. (2010). Group behavior and performance. Handbook of social psychology. Harvard University. 2010, 53.

HACKMAN, J.R. *Why Teams Don't Work. Harvard Business Review*. Vol. 87, No. 5, 2009, 98-105.

HARTER, J. K; SCHMIDT, F. L; HAYES, T. L. *Business-unit-level relationships between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis*. J Appl Psychol. Vol. 87, No. 2, 2002, 268-279.

HOEGL, M. *Smaller teams—better teamwork: How to keep project teams small*. Business horizons. India. Vol. 48, No. 3, 2005, 209-214.

HONG, H. J. *Bicultural Competence and its Impact on Team Effectiveness*. International Journal of Cross Cultural Management. Vol. 10, No. 1, 2010, 93–120.

HUDSON, C. K., & SHEN, W. *Understaffing: An under-researched phenomenon*. Organizational Psychology Review. Vol. 5, No. 3, 2015, 244–263.

HWANG, M. I. (2018). *Relationship between Teamwork and Team Performance: Experiences from an ERPsim Competition*. Journal of Information Systems Education. Vol. 29, No. 3, 2018, 157-168.

JUDGE, T. A; THORENSON, C. J; BONO, J. E; PATTON, G. K. *The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review*. Psychol Bull. Vol. 27, No. 3, 2001, 376-407.

KEMERY, E. R. & STICKNEY, L. T. *A Multifaceted Approach to Teamwork Assessment in an Undergraduate Business Program*. Journal of Management Education, Vol. 38, No. 3, 2014, 462-479.

KOZLOWSKI, S. W. J. & ILGEN, D. R. *Enhancing the Effectiveness of Work Groups and Teams*. Psychological Science in the Public Interest. Vol. 7, No. 3, 2006, 77-124.

KOZLOWSKI, S. W. J.; BELL, B. S. (2003). *Work groups and teams in organizations*. In W. C. Borman & D. R. Ilgen (Eds.), Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology, Vol. 12, 333–375. New York: Wiley & Sons، Inc.

LATANE, B., WILLIAMS, K., & HARKINS, S. *Many Hands Make Light the Work: The Causes and Consequences of Social Loafing*. Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 37, No. 6, 1979, 822—832.

LEPINE, J. A., PICCOLO, R. F., JACKSON, C. L., MATHIEU, J. E., & SAUL, J. R. *A Meta-Analysis of Teamwork Processes: Tests of a Multidimensional Model and Relationships with Team Effectiveness Criteria*. Personnel Psychology, Vol. 61, No. 2, 2008, 273-307.

LOURENCO, P. R., DIMAS, I. D., REBELO, T. *Effective workgroups: The role of diversity and culture*. Journal of Work and Organizational Psychology, Vol. 30, 2014, 123-132.

MARTIN, E. *It's a Team Game: Exploring Factors That Influence Team Experience*. Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements For the Degree of Doctor of Philosophy in the University Of Sussex. 2014, 20.

MAUBOUSSIN, M. J. & CALLAHAN, D. *Building an Effective Team: How to Manage a Team to Make Good Decisions*. 2014. 14 May, 2015.
https://plus.credit-suisse.com/rpc4/ravDocView?docid=EGo1Pn

MORELAND, R. L., LEVINE, J. M., & WINGERT, M. L. (1996). *Creating the ideal group: Composition effects at work*. In E. H. Witte & J. H. Davis (Eds.), Understanding group behavior: Small group processes and interpersonal relations. 11–35. Mahwah, NJ: Erlbaum.

RODRGUEZA, D., SICILIAA, M. A., GARCAA, E., HARRISON, R. *Empirical Findings on Team Size and productivity in Software Development*. the journal of systems and software, Vol. 85, 2012, 562-570.

SHARMA, MONIKA, GHOSH, ANJALI. *Does Team Size Matter? A Study of the Impact of Team Size on the Transactive Memory System and Performance of IT Sector Teams*. South Asian Journal of Management. Vol. 14, No 4, 2007, 96-115.

STANDIFER, R. L., RAES, L. R., PEUS C., PASSOS, A. M., SANTOS, C. M., & WEISWEILER, S. *Time in teams: cognitions, conflict and team satisfaction*. Journal of Managerial Psychology, Vol. 30, No. 6, 2015, 692 – 708.

STEINER, I. *Group process and productivity*. New York, NY: Academic Press. 1972, 47.

THANH, T. *The Relationship between Political Behavior and Team Effectiveness in Management Teams: The Mediating Role of Team Cohesion*. Master thesis in the Department of Psychology at University of Oslo. 2016, 8.

WAGEMAN, R., NUNES, D. A., BURRUSS, J. A., & HACKMAN, J. R. *Senior leadership teams: What it takes to make them great.* Harvard Business School Press Boston, MA. 2008.

WICKER, A. W. *Undermanning theory and research: Implications for the study of psychological and behavioral effects of excess human populations*. Representative Research in Social Psychology. Vol. 4, 1973, 185–206.

ملحق

نموذج (2014) Lourenco *et al.* لقياس رضا عضو الفريق:

أشعر بالرّضا عن عمل الفريق.

أشعر بالرّضا عن جوّ الفريق.

أشعر بالرّضا عن العلاقة بين أعضاء الفريق.

أشعر بالرّضا عن الدّور الّذي يؤدّيه كلّ عضو في الفريق.

أشعر بالرّضا عن الطّريقة الّتي ينظّم وينسّق فيها قائد الفريق أنشطة الفريق.

أشعر بالرّضا عن العلاقة بين القائد وأعضاء الفريق.

أشعر بالرّضا عن النّتائج الّتي يحقّقها الفريق.