

Preface:

Some people spend most of their time by ignoring the View points of others.

The success full manager should know that the first lesson is that his opinion represents only one side of the fact.

If, for instance, you would like to see the elephant, you should come closer to it and examine it from all points of view. When you might be able to communicate and sympathize with those who examine it from the other side. You might think of moving the elephant to another more suitable place but you won't be able to move the elephant on your own even if you planned it very well.

What you need is a team work to carry the elephant from all sides.

The team should know the objective and how the elephant will seen the public in its new location.

Rachel Mckee and Bruce Carlson said that people are the most important resource available to any organization. Yet most organizations struggle with how to gain the best from that resource. How do you create a working environment that stimulates creativity and innovation without losing control of the process? How do you foster commitment and personal stake so that everyone performs with enthusiasm? How do you introduce dramatic change so that people embrace challenges with enthusiasm, vigor, and belief?

The answer to all of these questions is by creating a culture of sound teamwork. The team is the single most powerful unit of change in an organization from the executive team down. Teams that thrive are characterized by several strengths that can be summarized in key phrases like strong leadership, shared vision and goals, positive attitudes toward change, resilience in the face of conflict, sound problem-solving skills, and an ability to confront the brutal facts of reality. The

list goes on and on, but what it all boils down to is that they have strong relationships based on mutual trust and respect.

When considering how to build strong teams, most organizations focus on technical skills and capital resources and often overlook the most important feature of sound teamwork: relationships. We think we can simply throw people together, tell them what to do, and off they will go in pursuit of creativity, innovation, and commitment.

Relationships are the connecting link between individuals on a team. When they are based on trust and respect, a healthy flow of ideas, energy, and support travels back and forth creating breakthroughs and value added on a regular basis. When trust and respect are absent or in question, very little of value is ever exchanged beyond basic information, and common undertakings lead to only average outcomes at best. In fact, it is the quality of the relationship in a team or in an organization as a whole that is the single biggest determinant of results.

This chapter purposes and stages of team building and development. Also, team members' roles have been identified.

Furthermore, characteristics of effective team le and members are introduced in details.

Team work is very important for managers achieve their aims and functions effectively.

Managers should read and learn more about team work. Also he or she should posses many traits to be effective team leader or a member.

Training departments should provide training programs on "Team Work" for all employees in organizations.

If we want to apply and increase quality manage we should give more attention and interest to many matters, one of them is team work for managers.

Teams:

- 1- Teams and groups are words that are used interchangeably but when group concepts are applied to certain features of organizational functioning, it is customary refer to teams and team- building.
- 2- The term of group refers to two members or more who have interpersonal relationships. The behavior of members is influenced by shared norms. Members strive to achieve a common objectives, normally under the influence of a leader or a chairman.
- 3- The term team work refers to cooperation takes advantage of all the skills represented in a group as well as the f mysterious process by which that group becomes more than the sum of its parts.
- 4- Teams are task oriented work group and are very useful in performing work that is complicated and interrelated that one person can not handle.

Whenever two or more people join forces as a achieve an outcome ,six primary dimensions of teamwork emerge to shape their effort. These six dimensions are interrelated so that actions in one dimension impact others to cause a ripple effect throughout the whole team interaction.

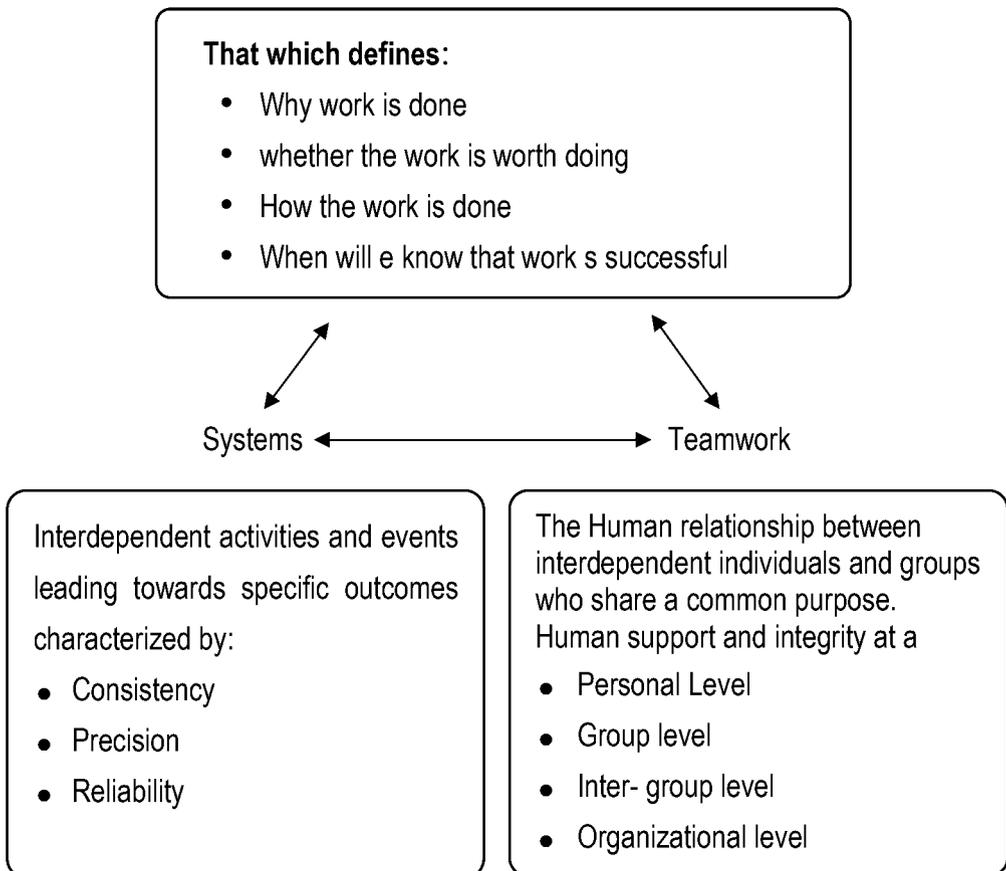
By analyzing these dimensions one by one ,we can understand more clearly how to create high quality teamwork on a day-to-day basis whether in a new or an existing team.

- 1- Critique.
- 2- Norms.
- 3- Leadership.
- 4- Structure.
- 5- Morale
- 6- Goals (Rachel McKee & Bruce Carlson, 2002).

Purposes of Team Building:

- 1- To do a task.
- 2- To solve a problem.
- 3- To take a decision.
- 4- To implement a program.
- 5- To write a report.
- 6- To evaluate a program or project.
- 7- To negotiate with other organizations.

The interdependence between purpose, systems and teamwork Purpose



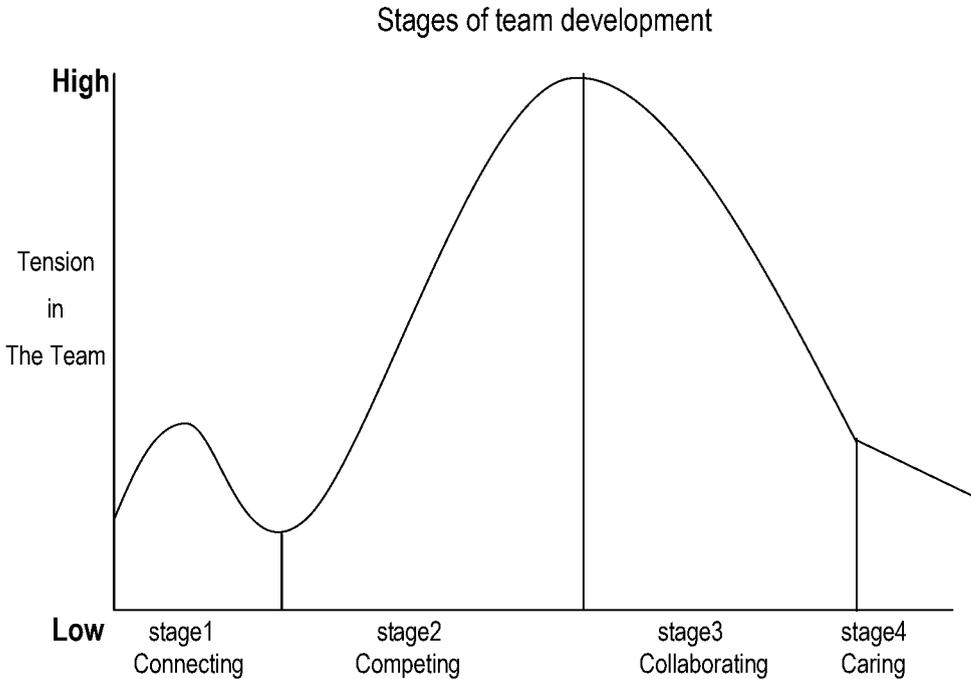
When Team Work Does Not Organize its Activities?.

- 1- The results are unpredictable.
- 2- Work is haphazard.
- 3- Some task are not done at all.
- 4- Others are delayed.

Team Building «Works» When The Following Conditions are Met:.

- 1- Interdependence.
- 2- Leadership.
- 3- Join decision.
- 4- Equal influence. Stages of Team Development:

Jessica Lipnak and Jeffery Stamps (1993) draw the stages of team development in relation to tension in the team as follows:



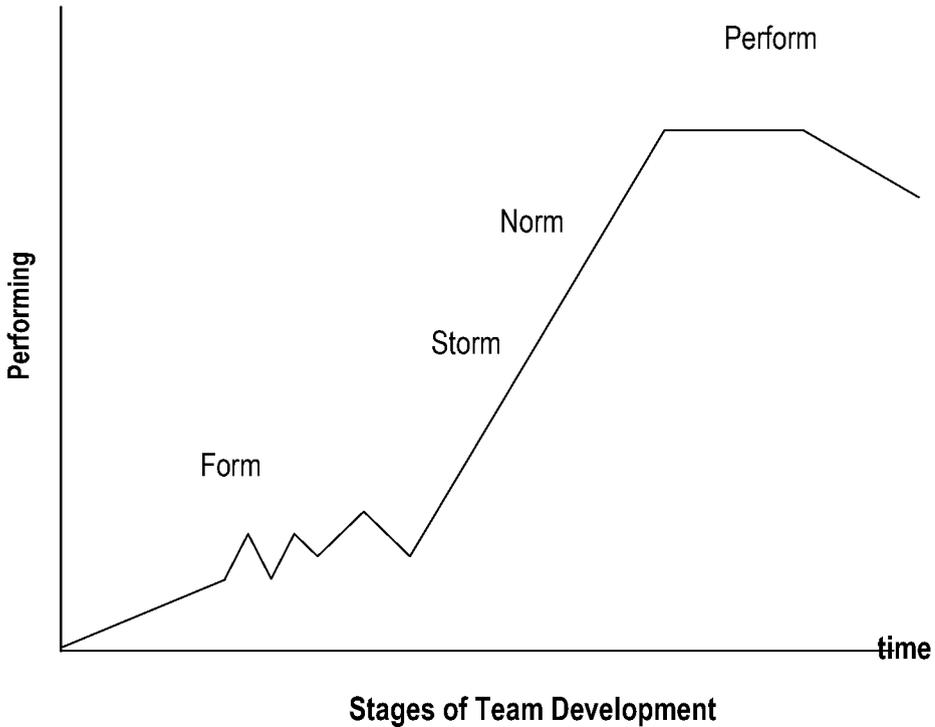
W. Brendan Reddy and Others (2002) Classify Team development process in four stages as Follows:

Stages of team development

Stages	Description
1- Forming	It is a set of individuals, rather than a team.
2- Storming	Because there can be conflict.
3- Norming	The team works on the way it is going to operate.
4- Performing	The team really begins to perform at maximum capacity.

We can draw these stages in relation to performance as:

as:



Stages of Team Development:

Stage 1: Forming

In this stage, team members discover what behaviors are acceptable to the group. For newly established groups, this stage is the transition from individual to member status. For existing teams with new changes, forming is a period of testing behavior and dependence on group leadership.

The team may:

- Identify tasks in terms of relevant parameters and decide how the group will accomplish the tasks.
- Decide what information is needed and how it will be used.
- Test behavioral expectations and hesitantly develop new ways to handle behavior problems.
- Feel initial attachment to the team.
- Rationalize the purpose of the team.
- Discuss problems peripheral to the task.
- Hear complaints about the organizational environment.
- Accomplish some work.

Stage 2: Storming

In this stage, some of the members begin to establish their individuality. Members recognize the extent of the task and may respond emotionally to the perceived requirements for self-change and self-denial.

Other characteristics of this stage include:

- Some disunity and increased tension.
- Polarization of some group members.

- Resistance to task demands because they are perceived to interfere with personal needs.
- Fluctuations in relationships.
- Concern of excessive work.
- Establishment of hierarchy.
- Some modest work accomplishment.

Stage 3: Norming

During this stage, members begin to accept the team, their team's norms, their own roles, and their individual personalities. Emotional conflict is reduced by patching up previously co relationships.

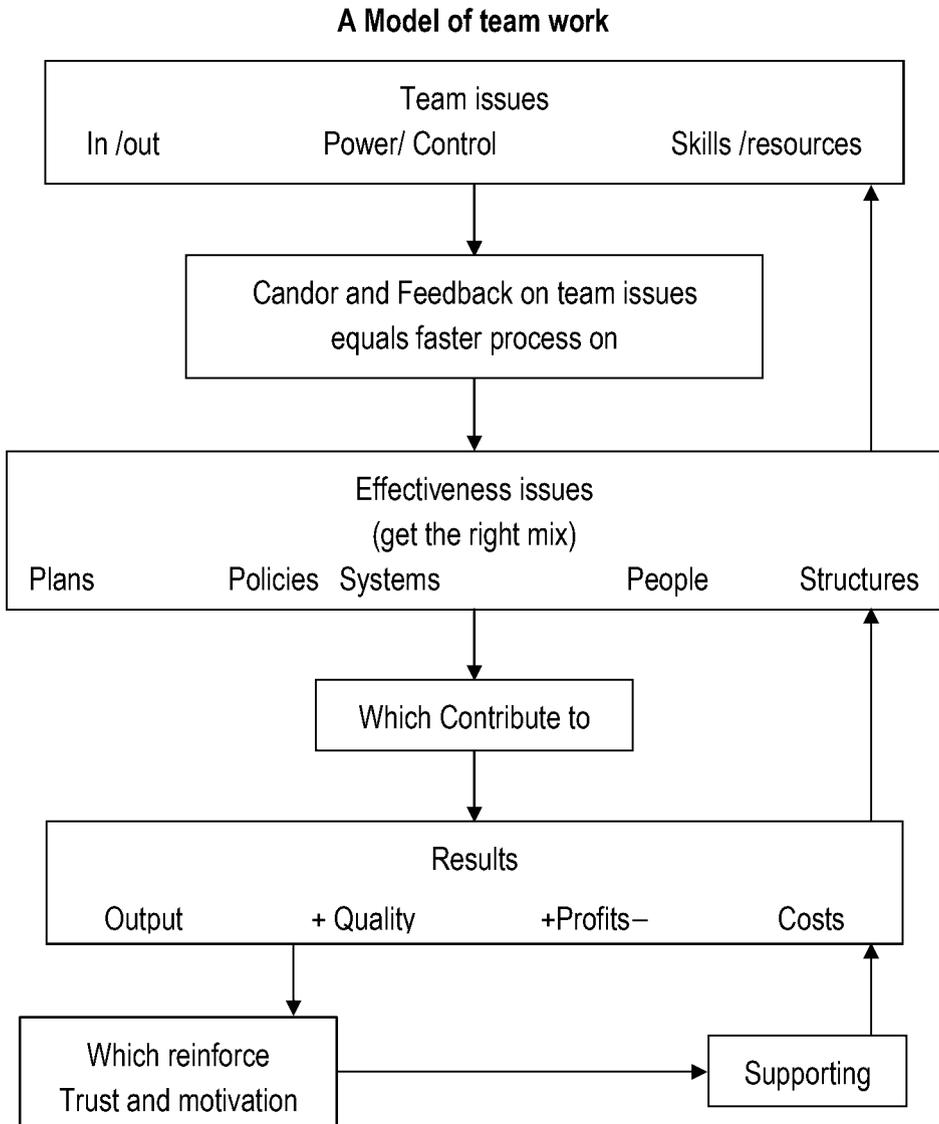
- Other characteristics of this stage include:
- An attempt to achieve maximum harmony by avoiding conflict.
- A high level of intimacy characterized by confiding in each other, sharing personal problems, and discussing team dynamics.
- A new ability to express emotions constructively.
- A sense of team cohesiveness with a common spirit and goals.
- The establishment and maintenance of team boundaries.
- Moderate work accomplishments.

Stage 4: Performing

Now the team has established its interpersonal norms. It becomes an entity capable of diagnosing and solving problems and making decision. This stage a desirable stage not always reached by many teams. In this stage, members experience insight into personal and interpersonal processes, undertake constructive self-change and accomplish a great deal of work (AMIDEAST, 2004).

Deborah Harrington (1994) presents a model of team work in the following diagram:

Any professional person should study this model and use it in his work, especially when he intends to establish a committee, or support its work, or evaluate its results.



Team Work Functions:

We can determine two kinds of team functions:

- 1- Task functions; and.
- 2- Maintenance Functions.

Team members can carry these two functions, if they practice the following skills.

Members' Skills

Task Functions	Maintenance Functions
Initiating activity	Encouraging
seeking information	Gate keeping
seeking opinion	Standard setting
Giving information	Following
Giving opinion	Expressing group feeling
Elaborating	Testing for consensus and
Summarizing	Commitment
Testing feasibility	Mediating
Evaluating	Relieving tension

Team Roles:

Roles	Name of team work members											
Task roles												
Initiator Information- Seeker Information- Giver Co-ordinator Orientef Evaluator												
Maintenance Roles												
Encourager Harmonizer Gate Keeper Standard- setter Follower												
Anti-Group Roles												
Blocker Recognition-seeker Dominator Avoider Aggressive												

W. Brendan Reddy and others (1998) suggested fifteen team roles, and classified them into three main types of roles as follows:

Company works.

- 1- Plant (Creator).
- 2- Resource investigator.
- 3- Chairperson.
- 4- Shaper - Evaluator.
- 5- Team Worker.
- 6- Completer- Finisher.

From a psychological viewpoint, we can observe the following categories of behaviors during these stages:

- 1- asking.
- 2- informing.
- 3- proposing.
- 4- opposing.
- 5- delegating.
- 6- building.
- 7- commenting.

What constitutes an “Ideal Team”?

An Ideal team should possess the following traits:

- 1- A good spread of the eight roles.
- 2- Little duplication and few gaps.
- 3- individual shift to secondary roles if team is unbalanced.

Criteria for an Effective Team:

- 1- Understanding, mutual agreement, and identification with respect to the primary task.
- 2- Open communication.
- 3- Mutual trust.
- 4- Mutual support.
- 5- Management of human differences.
- 6- Selective use of the team.
- 7- Appropriate member skills.
- 8- Leadership.

D. MC Gregor in his book "The Human Side of Enterprise" (1980) listed the following characteristics of effective groups or teams:

- a) Informality, relaxed atmosphere, involvement; interest.
- b) Much discourse; high contributions.
- c) Understanding / acceptance of common aims.
- d) Listen; consider forward ideas.
- e) Examine disagreements; dissenters are not overpowered.
- f) Consensus decision making; member feels free to disagree.
- g) Constructive criticism.
- h) Feelings and attitudes are aired.
- i) Awareness of decisions/ actions; clear assignments.
- j) Leadership role undertaken by most suitable member.
- k) Frequent review of group operations

Effective Team Leaders

Team leaders should possess many traits to be effective such as:

Communicate

Are open, honest, and fair

Are decisions with input

Give subordinates the information they need to do their jobs

Set goals and emphasize them

Keep focused through follow-up

Listen to feedback and ask questions

Are loyal to the company and their subordinates

Creates an atmosphere of growth

Have wide visibility

Give praise and recognition

Constructively criticize and address problems

Develop plans

Have and share their mission and goals

Are tolerant and flexible

Are assertive

Exhibit a willingness to change

Treat subordinates with respect

Are both available and accessible

Wants to be the boss/take charge

Has ownership for team decisions

Sets guidelines on how to treat each other (ethics, conduct, ect)

Represent the team and fights a "good fight" when appropriate

Effective Team Members

Team members should possess many characteristics to be effective, such as:

- Support the leader
- Help the leader succeed
- Insure all views are explored
- Express opinions, both pro and con
- Compliment the leader on team effort
- Provide open ,honest, and accurate information
- Support, protect, and defend both the team and the team leader
- Are positive and constructive
- Provide appropriate feedback
- Understand personal and team roles
- Bring problems to the team (upward feedback)
- Have ownership for team decisions
- Recognize they are a team leader
- Have a sense balance towards appropriate levels of participation
- Voluntarily participate
- Maintain confidentiality
- Are loyal to the organization, their leader, and the team
- Are open to criticism and view it as an opportunity to lead
- State problems, along with alternative solutions/options
- Give praise and recognition when warranted
- Operates within the parameters of team rules

المصادر والمراجع

أولاً: المصادر. 

ثانياً: المراجع العربية. 

ثالثاً: المراجع الأجنبية. 

أولاً: المصادر

- 1- القرآن الكريم.
- 2- الأحاديث النبوية الشريفة.

ثانياً: المراجع العربية

- 1- إبراهيم الغمري: إدارة الأفراد والتطوير التنظيمي (الإسكندرية: مكتبة شباب الجامعة، 1984).
- 2- أحمد سيد مصطفى: إدارة الموارد البشرية (القاهرة: المؤلف، 2004).
- 3- أحمد سيد مصطفى: إدارة السلوك التنظيمي (القاهرة: المؤلف، 2005).
- 4- أحمد سيد مصطفى: المدير ومهارته السلوكية (القاهرة: المؤلف، 2005).
- 5- أحمد صقر عاشور: السلوك الإنساني في المنظمات (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1985).
- 6- أحمد محمد الزغبى: الإرشاد النفسي (عمان، الأردن: دار زهران للنشر والتوزيع، 2002).
- 7- أحمد محمد عبد الخالق: الأبعاد الأساسية للشخصية (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1987).
- 8- أحمد كمال أحمد: مدخل إلى الخدمة الاجتماعية (القاهرة: مكتبة الأنجلو المصرية، ط2، 1985).
- 9- أحمد محمد السنهوري: الممارسة العامة المتقدمة في الخدمة الاجتماعية وتحديات القرن الحادي والعشرين (القاهرة: دار النهضة العربية، 2000).

- 10- آلان باكر: الاستعداد لاجتماعات العمل، ترجمة مركز التعريب والبرمجة (الرياض، لبنان: الدار العربية للعلوم، 2000).
- 11- الشركة السعودية لتنمية الكفاءات البشرية: البرنامج التدريبي إدارة الاجتماعات (الرياض: H.R.D، 2005).
- 12- أمديست: البرنامج التدريبي تطوير المهارات الإشرافية (القاهرة: AMIDEAST، 2004).
- 13- أمديست: البرنامج التدريبي بناء فرق عمل ديناميكية (القاهرة: AMIDEAST، 2004).
- 14- بملك: البرنامج التدريبي: بناء وإدارة فرق العمل (الجيزة: مركز الخبرات الدولية المتكاملة، 2006).
- 15- توتاليتي: البرنامج التدريبي: إدارة فرق العمل (القاهرة: شركة الخبرات الدولية المتكاملة، 2006).
- 16- جاري ديسلر: إدارة الموارد البشرية، ترجمة محمد سيد أحمد عبد المتعال (الرياض: دار المريخ للنشر، 2003).
- 17- جنيفر جوي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، ترجمة علا أحمد إصلاح (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2008).
- 18- جيرالد جرينبرج وروبرت بارون: إدارة السلوك في المنظمات، تعريب رفاعي محمد رفاعي وإسماعيل علي بسيوني (الرياض: دار المريخ، 2004).
- 19- حسان الجيلاني: التنظيم والجماعات (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2008).
- 20- حسن أحمد الطعاني: التدريب (الأردن: دار الشروق، 2002).
- 21- حامد عبد السلام زهران: التوجيه والإرشاد النفسي (القاهرة: عالم الكتب، ط3، 1980).

- 22- حسن محمد خير الدين وآخرون: العلوم السلوكية (القاهرة: مكتبة عين شمس، 1995).
- 23- حيدر بابكر: الطرق العملية لحل المشكلات (الرياض: دار طويق للنشر والتوزيع، 2005).
- 24- رشاد أحمد عبد اللطيف: الاتصال في الخدمة الاجتماعية (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 1999).
- 25- ريتشارد تشانغ وكيفن كيهو: كيف تكون الاجتماعات فعالة؟، ترجمة ميساء دياب (الرياض: مكتبة العبيكان، 2001).
- 26- سامية فتحي عفيفي: دراسات في السلوك الإداري (القاهرة: كلية التجارة، جامعة حلون، 2004).
- 27- سامية محمد جابر: الاتصال الجماهيري والمجتمع الحديث (الإسكندرية: دار المعرفة الجامعية، 1983).
- 28- سلسلة الإدارة المثلى: ديناميات العمل كفريق (لبنان: مكتبة لبنان، 2001).
- 29- سلسلة الإدارة المثلى: تقييم فريق العمل (لبنان: مكتبة لبنان، 2003).
- 30- سلسلة الإدارة المثلى: إدارة الاجتماعات (لبنان: مكتبة لبنان، 2001).
- 31- سوزان أ. ويلان: كيفية بناء فرق عمل فعالة، ترجمة عبد الحكيم الخزامي (القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع، 2002).
- 32- سيد الهواري: الإدارة، الأصول والأسس العلمية للقرن 21 (القاهرة: مكتبة عين شمس، ط2، 2000).
- 33- عبد الغفار حنفي: السلوك التنظيمي وإدارة الموارد البشرية (الإسكندرية: الدار الجامعية، 2007).

- 34- عبد الفتاح الشربيني وأحمد فهمي جلال: أساسيات الإدارة (الجيزة: كلية التجارة، جامعة القاهرة، ط2، 1997).
- 35- عبد المنعم هاشم وآخرون: أسس العمل مع الجماعات (القاهرة: مكتبة القاهرة الحديثة، بدون تاريخ).
- 36- علي السلمي: السلوك التنظيمي (القاهرة: مكتبة غريب، 1988).
- 37- علي السلمي: السلوك الإنساني في الإدارة (القاهرة: مكتبة غريب، 1998).
- 38- علي غانم الطويل: الشخصية المغناطيسية (بيروت: دار ابن حزم، 2000).
- 39- علي محمد عبد الوهاب وآخرون: إدارة الموارد البشرية (القاهرة: كلية التجارة، جامعة عين شمس، 2001).
- 40- قسم خدمة الجماعة: الممارسة المهنية في طريق العمل مع الجماعات (القاهرة: قسم خدمة الجماعة - كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2008).
- 41- كفاءات: البرنامج التدريبي: العمل الجماعي (الرياض: كفاءات للتدريب والتوظيف والاستشارات، 2005).
- 42- ماهر أبو المعاطي علي: «العمل الفريقي في ممارسات الخدمة الاجتماعية»، في ماهر أبو المعاطي علي وآخرون: مدخل الخدمة الاجتماعية (القاهرة: دار نشر الكتاب الجامعي، جامعة حلوان، 2004).
- 43- محمد أبو العلا أحمد: علم النفس العام (القاهرة: مكتبة عين شمس، 1996).
- 44- محمد أحمد هيكمل: مهارات التعامل مع الناس (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2006).
- 45- محمد خالد الطحان: مبادئ الصحة النفسية (دبي: دار القلم، ط3، 1992).

- 46- محمد شمس الدين أحمد: العمل مع الجماعات في محيط الخدمة الاجتماعية (القاهرة: يوم المستشفيات، 1982).
- 47- محمد عاطف غيث وآخرون: قاموس علم الاجتماع (القاهرة: الهيئة المصرية العامة للكتاب، 1979).
- 48- محمد عبد الغني حسن: مهارات بناء الفريق (القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، 2005).
- 49- محمد عبد الغني حسن: مهارات العمل الجماعي (القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، 2005).
- 50- محمد محمد إبراهيم: الاتجاهات المعاصرة في منظومة الإدارة (القاهرة: مكتبة عين شمس، 2005).
- 51- محمد عودة: أساليب الاتصال والتغيير الاجتماعي (القاهرة: دار المعارف، 1971).
- 52- مختار حمزة: أسس علم النفس الاجتماعي (جدة: دار البيان العربي، ط2، 1982).
- 53- مدحت محمد أبو النصر: «فريق العمل مع المعاقين»، مجلة المنال..مدينة الشارقة للخدمات الإنسانية، العدد 117، الشارقة: فبراير 1998. ومجلة الحياة الطبيعية حق للمعوق، اتحاد هيئات رعاية الفئات الخاصة والمعوقين بجمهورية مصر العربية، العدد 63، السنة 17، القاهرة: 2002.
- 54- مدحت محمد أبو النصر: الخدمة الاجتماعية الوقائية (دبي: دار القلم، ط2، 2002).
- 55- مدحت محمد أبو النصر: «فريق العمل مع المعاقين»، في أحمد السنهوري وآخرون: الممارسة العامة المتقدمة للخدمة الاجتماعية في المجال الطبي ورعاية المعاقين (القاهرة: دار النهضة العربية، ط2، 2002).
- 56- مدحت محمد أبو النصر: اكتشف شخصيتك وتعرف على مهاراتك في الحياة والعمل (القاهرة: إيتراك للطباعة والتوزيع والنشر، 2002).

- 57- مدحت محمد أبو النصر: «Communication»، في رشاد أحمد عبد اللطيف وآخرون: **Social Work Practice** (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2004).
- 58- مدحت محمد أبو النصر: «Team Work»، في رشاد أحمد عبد اللطيف وآخرون: **Introduction to Social Work** (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ط2، 2004).
- 59- مدحت محمد أبو النصر: فريق العمل في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004).
- 60- مدحت محمد أبو النصر: البرنامج التدريبي: بناء وإدارة فريق العمل (الجيزة: بيمك، 2004).
- 61- مدحت محمد أبو النصر: فريق العمل في مجال رعاية وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004).
- 62- مدحت محمد أبو النصر: الإعاقة الحسية (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004).
- 63- مدحت محمد أبو النصر: الإعاقة الجسمية (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2004).
- 64- مدحت محمد أبو النصر: «بناء وإدارة فريق العمل»، بحوث ودراسات شرطية، مركز دعم اتخاذ القرار، القيادة العامة لشرطة دبي، العدد 157، دبي: يناير 2005.
- 65- مدحت محمد أبو النصر: «العمل الفريقي، المفهوم والخصائص ومراحل النمو»، مجلة بحوث ودراسات في الخدمة الاجتماعية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، العدد 19، القاهرة: أكتوبر 2005.
- 66- مدحت محمد أبو النصر: البرنامج التدريبي مهارات الاتصال الفعال (6 أكتوبر: الدار العربية للتنمية الصناعية والإدارية، 2005).
- 67- مدحت محمد أبو النصر: إدارة اجتماعات العمل بنجاح (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2006).

- 68- مدحت محمد أبو النصر: مقدمة في البرمجة اللغوية العصبية (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2006).
- 69- مدحت محمد أبو النصر: لغة الجسم (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2006).
- 70- مدحت محمد أبو النصر: «Effective Team Work»، مجلة القاهرة للخدمة الاجتماعية، المعهد العالي للخدمة الاجتماعية، العدد 17، الجزء الثاني، القاهرة: 2006.
- 71- مدحت محمد أبو النصر: الإدارة بالحب والمرح (القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2007).
- 72- مدحت محمد أبو النصر: مفهوم ومراحل وأخلاقيات مهنة التدريب (القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر، 2007).
- 73- مدحت محمد أبو النصر: الاتجاهات المعاصرة في تنمية وإدارة الموارد البشرية (القاهرة: مجموعة النيل العربية، 2007).
- 74- مدحت محمد أبو النصر: تنمية الذكاء العاطفي/ الوجداني (القاهرة: دار الفجر للطباعة والنشر والتوزيع، 2008).
- 75- مدحت محمد أبو النصر: إدارة الذات (القاهرة: دار الفجر للطباعة والنشر والتوزيع، 2008).
- 76- مدحت محمد أبو النصر: إدارة الوقت (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والبحوث والتسويق، 2008).
- 77- مدحت محمد أبو النصر: «Communication»، في طلعت محمد السروجي وآخرون: **Introduction to Social Work** (القاهرة: كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، 2008).
- 78- مدحت محمد أبو النصر: التفكير الابتكاري والإبداعي (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والبحوث والتسويق، 2008).

- 79- مدحت محمد أبو النصر: قيم وأخلاقيات العمل والإدارة (الجيزة: الدار العالمية للنشر والتوزيع، 2008).
- 80- مدحت محمد أبو النصر: مهارات الاتصال الفعال مع الآخرين (القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والبحوث والتسويق، 2008).
- 81- مدحت محمد أبو النصر: أساسيات إدارة الجودة الشاملة (القاهرة: دار الفجر للتوزيع والنشر، 2008).
- 82- ممدوح محمد سلامة: مقدمة في علم النفس (القاهرة: دار النصر للتوزيع والنشر، 2002).
- 83- ناصر محمد العديلي: إدارة السلوك التنظيمي (الرياض: مركز آفاق الإبداع الإداري والجودة، 1417 هـ).
- 84- نبيه إبراهيم إسماعيل: عوامل الصحة النفسية السليمة (القاهرة: إيتراك للطباعة والنشر والتوزيع، 2001).
- 85- نجيبة الخضري: مقدمة في الصحة النفسية (القاهرة: دار المعرفة، 2000).

ثالثاً: المراجع الأجنبية:

- 1- Allen Pincus and Minahan: **Social Work Parctice Model and Moethod** (Itaca: F.E. Peacock Inc. 1981).
- 2- AMIDEAST: **Training Program Team Building** (Giza: 2003).
- 3- Alan Barker: **30 Minutes Before a Meeting** (London: Kogan Page Limited, 1998).
- 4- Armando Norales & Bradford Sheafor: **Social Work: A Profession of Many Faces** (Poston: Allyn & Bacon.Inc., 1989).
- 5- Andrew Leigh & Michael Maynard: **Leading Your Team** (London: Nicholas Bradely Publication Co., 2nd.ed., 2002).

- 6- Ashman K.: **Understanding Generalist Practice** (Chicago: Nelson Hall Publishers, 1994).
- 7- Ava Butler: **Team Think** (N.Y.: McGraw – Hill, 1999).
- 8- Bobbi Linkemer: **How to Run a Meeting** (N.Y.: American Management Association, 1987).
- 9- Bradford Bradford W. Sheafor et. al.: **Techniques and Guidelines for Social Work Practice** (N.Y.: Allyn & Bacon. 1988).
- 10- B.V. Gilmer: **Industrial Psychology** (N.Y.: McGraw-Hill, Book Co., 1996).
- 11- Charles Zastrow: **The Practice of Social Work** (Homewood: The Dorsey Press, 1981).
- 12- C.H. Pattern: **Theories of Counselling and Psychotherapy** (N.Y.: Harper & Row, 4th. ed., 1995).
- 13- Dale Carnegie: **Team Work & Team Building** (N.Y.: Dale Carnegie & Associates, Inc., 2005).
- 14- Debarak Harrington – Mackin: **The Team Building Tool Kit** (N.Y.: AMACOM, 1994).
- 15- Deborah H. Mackin: **The Team Building** (N.Y.:AMACOM, 1994).
- 16- D. Mc Grogor: **The Human Side of Enterprise** (N.Y.: Mc Grow-Hill, Inc. 1980).
- 17- Don W. Stacks et. al.: **An Introduction to Communication Theory** (N.Y.: Harvourt Brace Jovanofich College Publications, 1991).
- 18- D. Schultz: **Theories of Personality** (California: Brooks Publishing Co., 5th. ed., 2002).
- 19- E.B. Flippo: **Principles of Management** (New York; McGraw-Hill Book Co., Inc., 1997).
- 20- Eugene Mackenna: **Business Psychology & Organizational Behaviour** (East Sussex: Psychology Press, 1998).
- 21- Forsyth Donnellson: **Group Dynamics** (California: Cale Publishing Co., 1990).
- 22- Gary Dessler: **Human Resources Management** (Virginia: Reston. Publishing Co., 1989) & (N.J.: Prentice Hall Int.,Inc.,7th. ed., 1997).
- 23- George Strauss and Leonard R. Sayles, Personnel: **The Human Problems of Management** (New York: Prentice-Hall, Inc., 1996).

- 24- Grid: **Building Spectacular Teams** (Austin, Texas: Grid International Inc., 2005).
- 25- H.S. Friedman: **Personality** (N.Y.: Harper Publishers, 2nd. ed., 2002).
- 26- H. Thelen: **Dynamics of Groups at Work** (Chicago: Chicago University Press, 1954).
- 27- Ian Show: **Information Theory** (Cardiff: University of Wales, 2002).
- 28- James Stoner: **Management** ((N.J.: Prentice Hall, Inc., 4th. ed., 2000).
- 29- J. E. Mazur: **Learning and Behavior** (N.Y.: Prentice Hall, Inc., 2001).
- 30- Jennifer Joy-Matthew & Others: **Human Resource Development** (London: Kogan Page, 3rd., ed., 2007).
- 31- Jerald Greenberg & Robert Baron: **Behavior in Organizations** (N.J.: Prentice Hall, 2002).
- 32- Jessica Lipnack & Jeffrey Stamps: **The Team Net Factor** (N.Y.: Oliver Wight Publications, 2002).
- 33- J. Newstram & K. Davis: **Organizational Behavior: Human Behavior at Work** (N.Y.: McGraw – Hill , 1993).
- 34- Joseph D. Levesque: **The Human Resource Problem Solver** (N.Y.: Mc Graw Publishers, 2002).
- 35- Joseph Heffernan, Guy Shuttlesworth & Rosalie Ambrosino: **Social Work and Social Welfare** (St. Paul: West Publishing Co., 2nd., ed., 1992).
- 36- J.R. Katzenbach: "The Myth of the Top Management Team", **Harvard Business Review**, Vol. 75, No. 6, 1997.
- 37- J.W. Gustad: "The Definition of Counselling in R.F. Berdie (edr.): **Roles and Relationships in Counselling** (Minneapolis: Univ. of Minnesota Press, 1953).
- 38- K. Fisher: **Leading Self Directed Work Teams** (N.Y.: McGraw- Hill, 1993).
- 39- Klein: **Learning: Principles & Applications** (N.Y.: Ise, 2002).
- 40- K.M. Eisenhardt & Others: "How Management Teams Can Have a Good Fight", **Harvard Business Review**, Vol. 75, No. 4, 1997.
- 41- Lee Richardson (edr.): **Dimension of Communication** (N.Y.: Meredith Corporation, 4th., ed., 2000).
- 42- L.F. Shaffer: **The Psychology of Adjustment** (London: Harper Co., 1963).

- 43- Malcolm Payne: **Working in Teams** (N.Y.: N.A.S.W., 1982).
- 44- Max Siporin: **Introduction to Social Work** (N.Y.: Macmillan Publication Co. Inc., 1975).
- 45- Medhat Abo El Nasr: "Social Work in Egypt", in Nazneen S. Mayadas et. al. (eds.): **International Handbook on Social Work Theory and Practice** (West Port: L Greenwood Press, 1997).
- 46- Medhat Abo El Nasr: **Training Program: Team Building** (Cairo: Team, 2005).
- 47- Minahan: "Purpose and Objectives of Social Work", **Social Work Journal**, No. 26, Jan. 1981.
- 48- M.R. Hacknam: **Team Work** (San Francisco: Jossey, Bass, 1990).
- 49- P.A. Alberto & A.C. Troutman: **Applied Behavior Analysis for Teachers** (Ohio: Charles E. Merrill, 1986).
- 50- Paul Parcon: **Develop your Team Building Skills** (India: Lotus Press, 2007).
- 51- Philip Salder: **Strategic Management** (London: Kogan Page, 2nd. ed., 2003).
- 52- Rachel Mckee & Bruce Carlson: **Dimensions of Teamwork** (Texas: Grid International Inc., 2002).
- 53- R. Fairchild: **Dictionary of Sociology** (N.Y.: The Free Press, 1994).
- 54- Rita James: **Develop Your Skills To Conduct Effective Meetings** (India: Lotus Press, 2007).
- 55- Robert Brakat: **The Social Work Dictionary** (Washington, DC: NASW Press, 4th., ed., 1999).
- 56- Ronald C. Fedreico: **Social Welfare in Today's World** (N.Y.: McGraw Hill Publishing Co., 1990).
- 57- Ronald Walton: **Communication in Social Work** (Cardiff, U.K.: University of Wales, 1990).
- 58- Skidmore et al.: **Introduction to Social Work** (Boston: Allyn & Bacon, 7th. ed., 1997).
- 59- S. Robbins: **Organizational Behavior** (N.J.: Prentice-Hall, 1998).
- 60- T. Boydell & M. Leary: **Identifying Training Needs** (London: Institute of Personnel and Development, 1996).
- 61- Thomas L. Quick: **Successful Team Building** (N.Y.: Oxford Press, 1999).

- 62- Tom Douglas: **Groups** (London: Tavistock Publications, 1983).
- 63- Verma Nidhi: **Dictionary of Management** (India: Radha Publications, 2006).
- 64- Walter A. Friedlander: **Introduction to Social Welfare** (N.Y. Prentice Hall, 1960).
- 65- Watson D.: **Media Communication** (N.Y.: Mc Graw Hill Book Company, Inc., 2002).
- 66- W. Brending Reddy (eds.): **Team Building** (California: NTL Institute for Applied Behavioral Science, 5th., ed., 2002).