

المحاضرة السادسة

سلوك الجماعة

ديفداء ناصر

1. مفهوم الجماعة:

يمكن تعريف الجماعة على أنها: مجموعة من الأفراد يتفاعلون معًا لتحقيق أهداف معينة، ويتقيدون بأنماط سلوكية محددة، وتتميز علاقتهم بالاستقرار النسبي.

وتتميز الجماعات بما يلي:

1. الاعتماد المتبادل لأعضاء الجماعة على بعضهم البعض، حيث يتشاركون بدرجة كبيرة في القيم والاتجاهات والأهداف.
2. وجود أنماط اتصال وتفاعل واضحة بين أعضاء الجماعة.
3. اشتراك أعضاء الجماعة في الأهداف والشعور بوحدة الهوية.
4. حرص الجماعات على تطوير معايير سلوكية خاصة بها.
5. تميز السلوك الجماعي بالاستقرار النسبي.

2. هيكلية الجماعات:

ويقصد بذلك أنماط العلاقات الثابتة نسبيًا بين مختلف الأعضاء في الجماعة. وتحدد العلاقات بخمسة أنماط رئيسية هي:

1. المكانة: وتعتمد الهيكلية على منزلة أو مكانة الأفراد في الجماعة، وهو يؤثر على درجة الدافعية لدى أعضاء الجماعة وبالتالي على سلوكهم، لأن ذلك متصل بالحقوق والواجبات المرتبطة بالمركز.
2. القوة والنفوذ: تشير القوة والنفوذ إلى درجة التأثير الذي يتمتع به كل عضو من أعضاء المجموعة على غيره وعلى العمل، وهو أمر تعكسه السلطة في التنظيم الرسمي إضافة إلى القوة في التنظيم غير الرسمي.
3. الدور: ويعني مجموعة الأنماط السلوكية التي يتوقعها أعضاء المجموعة من بعضهم البعض.

4. القيادة: والمقصود بالقيادة تحديد نمط ومستويات الأداء التي تساعد الجماعة على تحقيق أهدافها فالقديرون على تحقيق هذه المستويات جديرون بقيادة الجماعة.

5. الاتصالات: لابد للجماعة من تحديد نمط الاتصالات الفعالة الذي يساعد على تحقيق الأهداف.

أنواع الجماعات:

يمكن تقسيم الجماعات إلى نوعين رئيسيين هما:

1. الجماعات الرسمية:

وهي الجماعات التي تشكل بحكم وجود الأفراد في العمل ضمن الوحدات التنظيمية المختلفة لتحقيق أهداف هذه الوحدات مثل جماعة الإنتاج وجماعة المبيعات وجماعة المشتريات أو مثل اللجان الدائمة واللجان المؤقتة التي تشكل لإنجاز مهام معينة.

2. الجماعات غير الرسمية:

وهي الجماعات التي تتشكل ليس بمقتضى التنظيم بل استجابة لحاجات اجتماعية خاصة بأعضاء التنظيم، مثل جماعات المصالح أو جماعات النادي الرياضي أو النادي الثقافي ... الخ. تتشكل الجماعات غير الرسمية عندما يشعر الأفراد أنهم بحاجة إلى إقامة علاقات فيما بينهم والاحترام والقوة على إنجاز الأهداف من خلال العضوية في الجماعة.

النظريات التي تفسر نشوء الجماعات:

1. نظرية التقارب المكاني:

تفسر هذه النظرية انضمام الأفراد للعضوية في الجماعات تفسيرًا آليًا أساسه تقارب الأفراد في المكان. فالفرد من وجهة النظر هذه ينضم للجماعات القريبة منه مكانًا.

2. نظرية جورج هوماتز:

ترى هذه النظرية أن الانضمام للجماعات هو محصلة النشاطات والعلاقات والمشاعر. ذلك أن النشاطات تؤدي إلى ظهور العلاقات وإلى ظهور مشاعر تقود إلى نشاطات جديدة وهكذا.

3. نظرية التبادل الاجتماعي:

تؤكد هذه النظرية على عنصر تبادل المنافع كأساس لعضوية الفرد في جماعات، إذ يسعى الفرد عن طريق العضوية إلى تحقيق المنفعة القصوى وتجنب الخسارة.

4. نظرية التوازن:

وتلخص هذه النظرية في تفسيرها لأسباب عضوية الفرد في الجماعات، النظريات السابقة، إذ ترى أن أساس الانتماء للجماعات هو إيجاد التوازن بين اتجاهات الأفراد وتأتي حالات التوازن من:

- ▶ - وجود اتجاهات إيجابية بين الأشخاص ونحو أنفسهم ونحو موضوع معين.
- ▶ - توافق اتجاهاتهم السلبية نحو موضوع معين.
- ▶ - وجود اتجاهات إيجابية نحو شخص آخر وموضوع معين.

▶ تأثير الجماعة على الفرد:

▶ يتمثل تأثير الجماعة على الفرد من خلال مجموعات العمل التي يتعامل معها الفرد والتي تؤثر في انطباعاته وإدراكه ودوافعه وتصرفاته وجهوده في العمل.

▶ يتلقى الفرد هذا التأثير من خلال اتصالاته وتفاعلاته مع أفراد الجماعة، فهو يتصل بزملاء له ويدخل في علاقات معهم.



▶ وخلال هذه الاتصالات والتفاعلات الاجتماعية يكتسب الفرد خبرات ويتلقى معلومات تشكل الكثير من مفاهيمه واتجاهاته وتؤثر في مشاعره وسلوكه.

► ومن أشهر الدراسات المتعلقة بتأثير الجماعة على سلوك الفرد تلك التي قام بها إلتون مايو وزملائه في مصانع الهاوثورن بالولايات المتحدة الأمريكية بقصد التأكد مما اعتقدت به مدرسة الإدارة العلمية، ولقد أوضحت دراسات الهاوثورن أن أثر جماعة العمل على سلوك الفرد أقوى بكثير من ظروف العمل المادية وحتى من الأجور التي اعتقدت بها مدرسة الإدارة العلمية.

► لقد توصلت دراسة إلتون مايو وزملائه والدراسات الأخرى اللاحقة إلى نتائج ذات أهمية بالغة ومن أهم هذه النتائج:

- 1. قوة تأثير الجماعة على دوافع وتصرفات وأداء الأفراد.
- 2. قوة أثر مشاركة الأفراد في تحديد مستويات الأداء وتحقيق هذه المستويات.
- 3. تبين أن تأثير الجماعة على الأفراد كان من خلال ما تسيطر عليه الجماعة من مثيرات ومدعمات، واتضح هذا التأثير بصورة أكثر وضوحًا في تنميط سلوك أفراد الجماعة.

▶ تماسك الجماعة:

▶ يعبر تماسك الجماعة عن قوة الروابط بين أفرادها ومدى تكاتفهم واتحادهم. ويعد تماسك الجماعة من المقومات الهامة الأساسية التي تعطي للجماعة وجودًا وكيانًا يفوق وجود وكيان أفرادها، ولا تقتصر أهمية التماسك على كونها إحدى مقومات الجماعة، وإنما تتعداه إلى الآثار السلوكية التي تترتب عليه.

▶ من أهم المؤشرات أو المتغيرات السلوكية التي تترتب على تماسك الجماعة هي:

- ▶ 1. زيادة درجة التعاون والتكاتف لتحقيق أهداف مشتركة.
- ▶ 2. زيادة القدرة على فرض معايير وقواعد الجماعة على أفرادها.
- ▶ 3. زيادة قدرة الجماعة على التحكم في معدلات أداء أفرادها. بما يحقق انتظامًا واستقرارًا في أداء المجموعة عند مستوى معين.

▶ ويتأثر تماسك الجماعة بعدد من العوامل أهمها:

- ▶ 1. درجة تجانس أفراد الجماعة إذا كلما زادت درجة التجانس بين أعضائها كلما كان ذلك مدعاة لتماسك الجماعة بصورة أقوى.
- ▶ 2. خصائص التفاعل بين أفراد الجماعة، إذا أظهرت الدراسات إن زيادة قوة التفاعل بين أفراد الجماعة يؤدي إلى زيادة تماسكها.
- ▶ 3. درجة جاذبية الجماعة للفرد.
- ▶ 4. طبيعة المواقف والظروف التي تعمل في ظلها الجماعة.

معايير ووظائف الجماعة:

- ▶ يمكن تعريف المعيار بأنه: القاعدة السلوكية التي يقبل بها أفراد الجماعة حيث يخضعون في سلوكهم وعملهم لما تحدده الجماعة من قواعد وإلا يتعرضون للعقاب.
- ▶ فالمعايير أدوات لضمان الانضباطية للجماعات، إذ تنتظم هذه المعايير لتوفر أساسا لسلوك الجماعة. ويتناسب رضا الجماعة عن الفرد بشكل طردي مع احترامه لهذه المعايير.
- ▶ وهناك ثلاثة أنواع من الجماعات يخضع الفرد لمعاييرها هي:
 - ▶ المنظمة التي يعمل فيها.
 - ▶ الجماعات غير الرسمية.
 - ▶ المجتمع الذي يعيش فيه.

محددات سلوك الجماعة:

- ▶ يتحدد سلوك الجماعة بمجموعتين من العوامل هما:
- ▶ 1. مجموعة العوامل الخارجية أي التي لا تتصل بإدارة الجماعة ومنها:
 - ▶ - حجم وطبيعة المنظمة.
 - ▶ - سياسات واستراتيجيات المنظمة.
 - ▶ - أنماط القيادة والإشراف.
 - ▶ - مستوى الأجور والمكافآت.
 - ▶ - ظروف العمل المادية.
- ▶ 2. مجموعة العوامل الداخلية، التي تتصل بالجماعة نفسها، ومنها:
 - ▶ - القدرات الفردية لأعضاء الجماعة.
 - ▶ - الخصائص الشخصية للأفراد.

► وهنا لا بد من الإشارة إلى أن هناك تداخلا في تشكيل الجماعات بين العوامل التي لا تتصل بأعضاء الجماعة والعوامل التي تتصل بها وأن درجة هذا التداخل تحدد مستويات الإنتاجية والرضا والروح المعنوية والتطور الشخصي.

شكراً كسب اصغائكم