

خدمة الجماعة في (المجال التعليمي) المجال المدرسي

المدرسة

هي مؤسسة تعليمية ذات وظيفة اجتماعية تتحمل العبء الأكبر في التنشئة الاجتماعية السليمة ، وظيفتها إعداد الطالب للنمو الاجتاعي عن طريق تعديل سلوكه واكسابه القيم والاتجاهات والمهارات التي تساعد على التكيف الاجتماعى.

خدمة الجماعة

هي طريقة من طرق الخدمة الاجتماعية تهدف إلى مساعدة المؤسسة لكي تصل إلى اغراضها واهدافها اثناء مساعدة أعضاء الجماعة للوصول الى الاهداف الاجتماعية.

أهداف خدمة الجماعة فى المجال المدرسي

- 1- مساعدة الطلاب على النضج وتنمية شخصياتهم ومقابلة احتياجاتهم وزيادة تكيفهم مع انفسهم وتنمية مسؤولياتهم تجاه مجتمعهم المدرسي والمجتمع الخارجى.
- 2 - إتاحة الفرصة للطلاب لاكتساب المهارات المختلفة التي تزيد من قدرتهم الإنتاجية وتنمية قدراتهم الابتكارية.
- 3- إتاحة الفرصة للطلاب لممارسة الحياة الديمقراطية ويتم ذلك عن طريق الممارسة الفعلية تحت إشراف الاخصائي الاجتماعى.
- 4 - مساعدة الطلاب كأفراد والجماعات المدرسية على تعديل وتغيير اتجاهاتهم.
- 5- إتاحة الفرصة للطلاب لتنمية قدراتهم على الاشتراك مع الغير عن طريق إسهم الطلاب واشتراكهم مع الآخرين في كل ما يتعلق بهم من أمور في اثناء حياتهم الجماعية.
- 6 - مساعدة الطلاب على احترام الفروق الفردية لزملائهم كأفراد والتخلي عن صفتي التحيز والتحامل واحترام الافراد والجماعات بغض النظر عن معتقداتهم واجناسهم.
- 7- غرس القيم الاجتماعية كالعدل والصدق والامانه ومراعاة آداب السلوك والقواعد العامة.
- 8 -تنمية قدرات الطلاب على القيادة والتبعية.
- 9 -مساعدة الطلاب على التمسك بحقوقهم والمطالبة بها دون تردد أو خوف وأداء واجباتهم والقيام بمسؤولياتهم عن رغبة ذاتية.
- 10 -استغلال وقت فراغ الطلاب والجماعات الاجتماعية المدرسية واستثماره بما يعود عليهم وعلى المجتمع الذي يعيشون فيه بالنفع.

11 - تأهيل الطلاب واعدادهم للحياة وذلك عن طريق مساعدتهم للسير قدما الى الامام

كيفية تكوين الجماعة الاجتماعية المدرسية

أولاً : المرحلة التمهيدية

- 1 - إثارة المجتمع المدرسي حول فكرة تشكيل الجماعة الاجتماعية باستخدام الإذاعة المدرسية والملصقات الإعلانية داخل الفصول وخارجها.
- 2 - بحث الامكانيات اللازمة لتحقيق الاهداف التي تحتاجها الجماعة.
- 3 - الإعلان عن الجماعة باستخدام الوسائل السابقة.

ثانياً : مرحلة التكوين

- 1- استقبال وتسجيل الطلاب الراغبين في الانضمام للجماعة.
- 2- استقطاب الطلاب المستهدفين بترغيبهم في الانضمام الى الجماعة. (بدون إلزام لهم).
- 3- تحديد وشرح أهداف وأسلوب عمل الجماعة للأعضاء.
- 4- تحديد الأدوار والوظائف للأعضاء.
- 5- تحديد المراكز من خلال عمليات انتخابية.

ثالثاً : مرحلة التخطيط

- 1- وضع برنامج الجماعة وفق الاهداف المحددة بمشاركة الأعضاء.
- 2- توزيع الأدوار على الأعضاء طبقاً للاستعداد والميول والقدرات.
- 3- حصر الامكانيات وتحديد الادوات والوسائل اللازمة لتنفيذ البرامج.

رابعاً : مرحلة التنفيذ

- 1- بدء تنفيذ الاعضاء للأدوار كلٍ فيما يخص بتوجيه رائد الجماعة.
- 2- تحقيق الدينامكية التي تخدم البرامج وتحقيق الهدف داخل الجماعة.
- 3- توجيه التفاعل بصورة ايجابية.
- 4- استمرار التسجيل من قبل الرائد مع بيان التفاعلات.

خامساً : مرحلة النمو والنضج

- 1-الاتجاه بالادوار نحو الهدف.
- 2-قياس نمو الجماعة وكل عضو فيها من خلال الحضور والقدرة على تنفيذ الدور ومدى تغير نمط السلوك.

سادساً : مرحلة إنهاء الجماعة

وتأتي في نهاية الزمن المحدد لتنفيذ البرنامج بعد مرحلة التقييم والمتابعة.

مقومات نجاح الجماعة الاجتماعية: يعتمد نجاح الجماعة على الجوانب التالية:-

- 1-الاعضاء : رغبة الاعضاء بالانضمام للجماعة.
- 2-الرائد : له دور اساسي حيث يعتمد على صفاته الشخصية ومظهره العام وأسلوبه في الحياة وخبراته والطريقة التي يتبعها في قيادة الجماعة.
- 3-البرنامج : وهي الأداة التي تحقق أهداف الجماعة باختلاف المؤسسة ونوع الجماعة.
- 4-تنظيم الجماعة : يجب ان يكون للجماعة نظام يساعدها على تحقيق أهدافها كمجلس إدارة ولجان تنفيذ.

التسجيل في خدمة الجماعة بالمجال المدرسي

التسجيل هو تدوين المعلومات والحقائق اللفظية والرقمية لحفظ المادة.

السجلات المستخدمة

-سجل الخدمة الاجتماعية : ويشمل على أسم الجماعة وأسماء الاعضاء وخطة الجماعة وإجتماعات الجماعة.

2-سجلات الجماعة الاجتماعية (غير إلزامية): وتشمل مايلي:

أ- سجل العضوية يسجل فيها أسماء طلاب الجماعة وتاريخ إنضمامهم وبياناتهم

الأولية ومراكزهم داخل الجماعة.

ب- سجل محاضر الاجتماعات تسجل محاضر الاجتماعات الخاصة بالجماعة.

ج- سجل البرامج والأنشطة يسجل اسم البرنامج ، مكان التنفيذ ، وقت التنفيذ، بيان المشاركين وأدوارهم والإمكانيات والوسائل، إيجابيات وسلبيات البرنامج.

المحاضرة الثانية

تحديد العلاقات الاجتماعية بديناميكية الجماعة

تحدد العلاقات الاجتماعية بين الافراد في ديناميكية الجماعة حسب الجوار، التشابه والتكامل، والانجذاب الفيزيقي.

أ- الجوار: يرمز الى العلاقات الاجتماعية القابلة للارتفاع كلما قلت المسافة او المساحة الجغرافية، أي كلما قربت المسافة بين الافراد زادت العلاقات الاجتماعية وزادت العلاقات بين الجماعات التي تخلق معها الفة اجتماعية.

ب- التشابه والتكامل: يقصد بهذا المحدد ان الافراد يربطون علاقات مع الذين يشبهونهم في الشخصية او مع من يكملونهم في بعض جوانب شخصيتهم (مثل حالات الصداقة، الزواج...).

ج- الانجذاب الفيزيقي: تحدد العلاقة الاجتماعية للجماعة حسب المظهر الخارجي للأفراد الذي يؤثر في تقييم الفرد للآخر ويوضح الميزة اللاعقلانية للأحكام التي تحكم بها على الآخرين (هذا المحدد يحمل احكام قيمية مسبقة).

اشكال العلاقات الاجتماعية وعلاقتها بديناميكية الجماعة

: العلاقات الاجتماعية يمكن تحليلها الى ثلاثة اشكال

ا- علاقات متبادلة بين الافراد

ب- علاقة منظمة (ذات معايير) تدل على الدور الذي يقوم به كل فرد في الجماعة حسب القيم والقواعد المفروضة عليه في الجماعة التي ينتمي اليها، في المصنع، المدرسة...

ج- علاقة اجتماعية تدل على ان الفرد لا ينحصر في علاقة محددة بل ينتمي الى عدة فئات اجتماعية: حسب السن والجنس والعرق والطبقة ... هذه الفئات تحدد علاقات مختلفة تنتج مسافات اجتماعية ثقافية بين الافراد (اللغة، اللباس، طريقة العيش).

مستويات العلاقات الاجتماعية وعلاقتها بديناميكية الجماعة

ا- المستوى الأول هو المستوى الصفر (لا علاقة):- تتمثل في غياب الطرف الاخر او اللامبالاة لأعضاء الجماعة.

ب- المستوى الثاني علاقة مصطنعة بين الأشخاص:- قد تتشكل من خلال الدور الذي يقوم به كل واحد: مع الزملاء، الجيران، العمل... تتمثل في العلاقات العرضية.

ج- المستوى الثالث المعاملة بالمثل:- من خلال تبادل العواطف، المحبة، المصالح... هو المستوى الأعلى للعلاقات الاجتماعية

أنواع العلاقات الاجتماعية داخل الجماعة

بينت الدراسات في علم النفس الاجتماعي ان اغلب العلاقات الاجتماعية للأفراد سمتها عاطفية وصنفها كالآتي:

- 1- **علاقة الزمالة** هي علاقة بسيطة نعيشها في الحياة اليومية مع الجيران، زملاء... علاقة سطحية يتخللها لطف متبادل
- 2- **علاقة الصداقة** علاقة أكثر عمقا وقوة تتميز بدرجة كافية من الانسجام والحميمية، اتصال عميق، وتبادل الالتزامات توصف بانها علاقة المساواة.
- 3- **علاقة النمو** تعبر عن الحاجة للآخر تساهم في نمو الشخصية (اصغاء، نصائح، تفهم، تقليل من شدة الألم) أي هناك طلب وتعبير واضح لحاجة شخص ما الى اخر.
- 4- **علاقة المساعدة** تأخذ عدة اشكال حسب الحاجة التي نطلبها وسياقها (حل مشكل، مال...).
- 5- **علاقة التقدير المتبادل بين الافراد** والاعتراف بقيمة كل فرد داخل الجماعة الاجتماعية.
- 6- **علاقة القرابة** تتجسد في علاقة الافراد مع الاباء والاخوة والأجداد ومع كل من تربطهم صلة رحم لكل فرد من افراد الجماعة.

مشاكل وصعوبات العلاقات الاجتماعية في ديناميكية الجماعة

- 1- **الانانية**
- 2- **ترك المسؤولية للآخر**
- 3- **الخوف** الناتج عن تجربة فرد ما كان لها أثر سلبي عليه
- 4- **السيطرة** تمثلها الشخصية المستبدة (لا مكانة لطرف او الاطراف أخرى)
- 5- **الخيال** يصاب به الشخص الذي يؤول او يعطي للأمور أكثر من حجمها

قياس العلاقات في ديناميكية الجماعة

يرجع تاريخ قياس العلاقات في ديناميكية الجماعة او السوسيومتري الى عام 1934 عندما نادى مورينو بإمكانية دراسة التكوين الاجتماعي لأي جماعة بمعرفة عدد العلاقات الموجبة وعدد العلاقات السالبة بين افراد هذه الجماعة وان من الممكن دراسة مركز كل فرد في الجماعة بتحليل علاقاته المتبادلة بباقي الافراد.

-إذا وجه لكل فرد من افراد الجماعة سؤال اسم الزميل الذي تفضل ان يجلس بجوارك عند تناول الطعام او اختر رئيسا للرحلة.

بعد الحصول على الإجابات كلها وتحليلها نقف على العلاقات الاجتماعية التي تسود الجماعة.

-يمكن تطبيق هذه الدراسة على مختلف الجماعات الاجتماعية مثلا في اقسام المدرسة او بين العمال عن: من هو مصدر الثقة ومن هو مصدر المتاعب؟

يمكن تجسيد الإجابات المتحصل عليها على الشكل الاتي:

-علاقات متبادلة

-علاقات مركزية (الزعامة)

-علاقات دائرية (مبالغات)

-علاقات متتابعة(اشاعات)

بصفة عامة اكتشف مورينو ان اغلب اشكال العلاقات الاجتماعية السائدة بين افراد الجماعات، بعد دراسة اجراها في مؤسسة لإعادة التربية هي:

-علاقات موجبة

-علاقات سالبة

-علاقات اللامبالاة

ب- شروط اختبار القياس الاجتماعي في ديناميكية الجماعة (السوسيومتري):

1- توضيح حدود الجماعة

2- السماح للأشخاص باختيار او نبذ عدد من الأشخاص بحرية

3- تحديد النشاط الذي يريد ان يشارك او لا يشارك فيه الاخر

4- ملاءمة الأسئلة لمستوى أعضاء الجماعة

5- السرية اثناء اجراء هذا الاختبار ملاحظة: بالنتائج المتحصل عليها من تطبيق اختبار قياس العلاقات الاجتماعية على جماعة ما, يمكن إعادة بناءها كالجماعة التي تسودها العلاقات السالبة.

المحاضرة الثانية

تحديد العلاقات الاجتماعية بديناميكية الجماعة

تحدد العلاقات الاجتماعية بين الافراد في ديناميكية الجماعة حسب الجوار، التشابه والتكامل، والانجذاب الفيزيقي.

أ- الجوار: يرمز الى العلاقات الاجتماعية القابلة للارتفاع كلما قلت المسافة او المساحة الجغرافية، أي كلما قربت المسافة بين الافراد زادت العلاقات الاجتماعية وزادت العلاقات بين الجماعات التي تخلق معها الفة اجتماعية.

ب- التشابه والتكامل: يقصد بهذا المحدد ان الافراد يربطون علاقات مع الذين يشبهونهم في الشخصية او مع من يكملونهم في بعض جوانب شخصيتهم (مثل حالات الصداقة، الزواج...).

ج- الانجذاب الفيزيقي: تحدد العلاقة الاجتماعية للجماعة حسب المظهر الخارجي للأفراد الذي يؤثر في تقييم الفرد للآخر ويوضح الميزة اللاعقلانية للأحكام التي تحكم بها على الآخرين (هذا المحدد يحمل احكام قيمية مسبقة).

اشكال العلاقات الاجتماعية وعلاقتها بديناميكية الجماعة

: العلاقات الاجتماعية يمكن تحليلها الى ثلاثة اشكال

ا- علاقات متبادلة بين الافراد

ب- علاقة منظمة (ذات معايير) تدل على الدور الذي يقوم به كل فرد في الجماعة حسب القيم والقواعد المفروضة عليه في الجماعة التي ينتمي اليها، في المصنع، المدرسة...

ج- علاقة اجتماعية تدل على ان الفرد لا ينحصر في علاقة محددة بل ينتمي الى عدة فئات اجتماعية: حسب السن والجنس والعرق والطبقة ... هذه الفئات تحدد علاقات مختلفة تنتج مسافات اجتماعية ثقافية بين الافراد (اللغة، اللباس، طريقة العيش).

مستويات العلاقات الاجتماعية وعلاقتها بديناميكية الجماعة

ا- المستوى الأول هو المستوى الصفر (لا علاقة):- تتمثل في غياب الطرف الاخر او اللامبالاة لأعضاء الجماعة.

ب- المستوى الثاني علاقة مصطنعة بين الأشخاص:- قد تتشكل من خلال الدور الذي يقوم به كل واحد: مع الزملاء، الجيران، العمل... تتمثل في العلاقات العرضية.

ج- المستوى الثالث المعاملة بالمثل:- من خلال تبادل العواطف، المحبة، المصالح... هو المستوى الأعلى للعلاقات الاجتماعية

أنواع العلاقات الاجتماعية داخل الجماعة

بينت الدراسات في علم النفس الاجتماعي ان اغلب العلاقات الاجتماعية للأفراد سمتها عاطفية وصنفها كالآتي:

- 1- **علاقة الزمالة** هي علاقة بسيطة نعيشها في الحياة اليومية مع الجيران، زملاء... علاقة سطحية يتخللها لطف متبادل
- 2- **علاقة الصداقة** علاقة أكثر عمقا وقوة تتميز بدرجة كافية من الانسجام والحميمية، اتصال عميق، وتبادل الالتزامات توصف بانها علاقة المساواة.
- 3- **علاقة النمو** تعبر عن الحاجة للآخر تساهم في نمو الشخصية (اصغاء، نصائح، تفهم، تقليل من شدة الألم) أي هناك طلب وتعبير واضح لحاجة شخص ما الى اخر.
- 4- **علاقة المساعدة** تأخذ عدة اشكال حسب الحاجة التي نطلبها وسياقها (حل مشكل، مال...).
- 5- **علاقة التقدير المتبادل** بين الافراد والاعتراف بقيمة كل فرد داخل الجماعة الاجتماعية.
- 6- **علاقة القرابة** تتجسد في علاقة الافراد مع الاباء والاخوة والأجداد ومع كل من تربطهم صلة رحم لكل فرد من افراد الجماعة.

مشاكل وصعوبات العلاقات الاجتماعية في ديناميكية الجماعة

- 1- **الانانية**
- 2- **ترك المسؤولية للآخر**
- 3- **الخوف** الناتج عن تجربة فرد ما كان لها أثر سلبي عليه
- 4- **السيطرة** تمثلها الشخصية المستبدة (لا مكانة لطرف او الاطراف أخرى)
- 5- **الخيال** يصاب به الشخص الذي يؤول او يعطي للأمور أكثر من حجمها

قياس العلاقات في ديناميكية الجماعة

يرجع تاريخ قياس العلاقات في ديناميكية الجماعة او السوسيومتري الى عام 1934 عندما نادى مورينو بإمكانية دراسة التكوين الاجتماعي لأي جماعة بمعرفة عدد العلاقات الموجبة وعدد العلاقات السالبة بين افراد هذه الجماعة وان من الممكن دراسة مركز كل فرد في الجماعة بتحليل علاقاته المتبادلة بباقي الافراد.

-إذا وجه لكل فرد من افراد الجماعة سؤال اسم الزميل الذي تفضل ان يجلس بجوارك عند تناول الطعام او اختر رئيسا للرحلة.

بعد الحصول على الإجابات كلها وتحليلها نقف على العلاقات الاجتماعية التي تسود الجماعة.

-يمكن تطبيق هذه الدراسة على مختلف الجماعات الاجتماعية مثلا في اقسام المدرسة او بين العمال عن: من هو مصدر الثقة ومن هو مصدر المتاعب؟

يمكن تجسيد الإجابات المتحصل عليها على الشكل الآتي:

-علاقات متبادلة

-علاقات مركزية (الزعامة)

-علاقات دائرية (مبالغات)

-علاقات متتابعة(اشاعات)

بصفة عامة اكتشف مورينو ان اغلب اشكال العلاقات الاجتماعية السائدة بين افراد الجماعات، بعد دراسة اجراها في مؤسسة لإعادة التربية هي:

-علاقات موجبة

-علاقات سالبة

-علاقات اللامبالاة

ب- شروط اختبار القياس الاجتماعي في ديناميكية الجماعة (السوسيومتري):

1- توضيح حدود الجماعة

2- السماح للأشخاص باختيار او نبذ عدد من الأشخاص بحرية

3- تحديد النشاط الذي يريد ان يشارك او لا يشارك فيه الاخر

4- ملاءمة الأسئلة لمستوى أعضاء الجماعة

5- السرية اثناء اجراء هذا الاختبار ملاحظة: بالنتائج المتحصل عليها من تطبيق اختبار قياس العلاقات الاجتماعية على جماعة ما, يمكن إعادة بناءها كالجماعة التي تسودها العلاقات السالبة.

الجماعات الاجتماعية

التعريف، الأنواع، المميزات، والسلوكيات

دوافع اهتمام علم النفس الاجتماعي بالجماعات: تزامن هذا الاهتمام مع نشأة علم النفس الاجتماعي في الولايات المتحدة الأمريكية بين نهاية الحرب العالمية الأولى والحرب العالمية الثانية لعدة أسباب نلخصها كالآتي:

- 1- صناعية (زيادة مردودية جماعات العمل)
- 2- سياسية (الحد من توغل التيار الاشتراكي)
- 3- عسكرية (التحضير للحرب العالمية الثانية)
- 4- ازدهار علم الاجتماع وعلم النفس

تعريف الجماعات الاجتماعية

تختلف الجماعة الاجتماعية عن التجمع (تجاور مكاني لبعض الافراد دون ان يحدث بينهم تفاعل) وعن الجماعة الإحصائية (تشير للعدد بغض النظر عن المكونين لهذا العدد)

-اما الجماعة الاجتماعية هي ميدان علم النفس الاجتماعي تعرف بانها عبارة عن مجموعة من الافراد في اتصال مباشر، يتخذ أسلوب حياة كل عضو فيها من أسلوب الحياة السائد في الجماعة ككل قاعدة ارتكاز له.

كما تتفق الجماعة الاجتماعية من حيث التفكير والتفاعل نحو اهداف ومصالح متشابهة مثل الاسرة وجماعات الرفاق والعمل والنقابات والاتحادات...

ولمعرفة الجماعة من الضروري معرفة الافراد المكونين لها، وقيمهم وهي مجموعة السلوكيات والأدوار التي تعطي معنى للجماعة:

-الافراد: معرفة تاريخهم الشخصي، ترتيبهم، مستواهم المعيشي، عاداتهم، طرقهم في التعبير...

-الجماعة: ماهي الشعائر والممارسات الجماعية , اشكال التعاون, مظاهر الاندماج و الرفض , المعايير, القوى الفاعلة...

المميزات النفسية والاجتماعية للجماعة

من مميزات وخصائص الجماعات الاجتماعية:

- 1-عضوية فرد او أكثر
- 2-وجود ميول وقيم ودوافع مشتركة تؤدي الى تفاعل الجماعة وبصفة منتظمة
- 3-وجود هدف مشترك
- 4-تقنين معايير التي تنظم العلاقات والتفاعل
- 5-وجود لغة اتصال منطوقة او مكتوبة...
- 6-وجود الشعور الجماعي واللاشعور الجماعي
- 7-توازن وعلاقات مستقرة مع المجتمع

المحاضرة الثالثة

تحليل تكوين وبناء وديناميكية الجماعة

1-تحليل تكوين الجماعة

لقد حلل ميريل وسيلو تكوين الجماعة بصورة أكثر عمومية من خلال محركات تحدد الاتصال بالجماعات بمختلف أنواعها:

- عند ميريل: -التجاذب الشخصي

-منزلة الجماعة

-اتجاه الإنجازات

-عند سيلو: -الحاجة الى فعل الجماعة (حاجة عاطفية، فيزيولوجية...)

-التشابه الثقافي

-تقسيم العمل

-مكانة الجماعة

-التنظيم رسمي او غير رسمي

2-تحليل الجماعة حسب الوظيفة

للجماعة الأولوية عدة وظائف للفرد, حيث تعطي الوظيفة للفرد قوة تساعد في سلوكه, و تؤكد اتجاهاته, كما تهيب الجماعة وسطا اجتماعيا يشبع فيه الفرد حاجاته . تنقسم وظائف الجماعة الأولوية للفرد الى:

-وظيفة النشاط

-الوظيفة الشخصية

-الوظيفة الدفاعية

-وظيفة الاتصال

هناك ثلاثة مستويات لوظائف الجماعات الأولية :

-وظائف بالنسبة للفرد, ووظائف بالنسبة للتنظيم الجماعة, ووظائف بالنسبة للمجتمع الكبير.

3-خصائص بناء الجماعة

- بناء العلاقات الاجتماعية (العلاقات المتبادلة إيجابا وسلبا بين الافراد: تجاذب، رفض، تنافر...)

- بناء الاتصال الاجتماعي (تحديد التأثير والتأثر حسب المرسل والمستقبل والرسالة)

- بناء القوى الاجتماعية (من يؤثر على من: قوة شرعية، الزامية، احترام، خبرة)

- بناء الحراك الاجتماعي (امكانية انتقال الافراد من مركز الى اخر في المؤسسة)

يتأثر بناء الجماعة بالكفاءة، بالعوامل البيئية الطبيعية والاجتماعية مثل المساحة ووفرة وسائل الاتصال بين الافراد، بحجم الجماعة وبتفاعل سلوكيات الافراد.

4-مقاييس تماسك الجماعة

التماسك الجماعة هو محصلة القوى الناتجة عن تجاذب الافراد نحو الجماعة. يتضمن شعور الافراد بانتمائهم الى الجماعة والولاء لها وتمسكهم بعضويتها ومعاييرها.

- مقاييس تماسك الجماعة:

- أحاديث الجماعة (ملاحظة استخدام أعضاء الجماعة كلمة "انا او نحن" في أحاديثهم)

-الصدقة

-مدى احترام أعضاء الجماعة لمعاييرها

-تماسك الجماعة في أوقات الازمات

- مدى الاسهام والانتظام في نشاط الجماعة

البيئة الشخصية للجماعات

مقدمة :-

ينظر إلى خصائص الأفراد المكونين للجماعة باعتبارها مكونه للبيئة الشخصية التي يجب على الجماعة أن تعمل من خلالها .
وتعمل الخصائص الشخصية لكل عضو في الجماعة بمثابة منبهات لكل الأعضاء الآخرين .

تؤثر خصائص الأفراد في عملية الجماعة من ناحيتين :-

١- أن خصائص كل عضو في الجماعة إنما تحدد إلى درجة معينة ماذا سيكون عليه سلوكه في جماعة والكيفية التي سوف يستجيب بها الآخرون له . مثلا من المتوقع أن يقوم الشخص الذي لديه معرفة معينة تخصص العمل بتوظيف معرفته لكي يساعد الجماعة على تحقيق هدفها ومن المتوقع أن يمارس الشخص المسيطر سلوكا يهيئ له التحكم في الآخرين .

٢- الطريقة الأخرى التي تؤثر بها الخصائص الفردية في سلوك الجماعة هي أمر متوقف على التركيبة المتميزة لخصائص الأفراد ويكون الأمر هو إذا كان لديه معرفة أكثر أو أقل مما يملكه الآخرون في الجماعة قد يكون تأثير العلاقات بين الأفراد الجماعة أكثر من تأثير الصفات في حد ذاتها .

حجم الجماعة :-

إن عدد أشخاص الجماعة له نتائج عديدة وهامة بالنسبة لعملية الجماعة، ويتزايد نطاق القدرات والمعارف والمهارات المتاحة للجماعة بزيادة حجم الجماعة .
كما أن العدد الأكبر يتيح فرصه أكبر لمقابلة الآخرين من ذوي الآثار والجاذبية الذين يمكن أن يكون التفاعل معهم مثيبا .

الأشخاص الخجولين تعطيهم الجماعة ذات الحجم الكبير الإحساس بأنهم مجرد ملفتين للأنظار، بالتالي قد تكون هذه الجماعة أكثر جاذبية بالنسبة لهم.
كلما زاد حجم الجماعة فإن المشكلات المتعلقة بالتنظيم تزداد صعوبة، وتتوازن زيادة العدد المحتمل للعلاقات بين الأشخاص بعضهم وبعض وبين أعضاء الجماعة سريعا مع زيادة الحجم .

فتميل الجماعات الفرعية لأن تتشكل في جماعات أكبر بالتالي يتزايد احتمال الصراع .
كلما زاد الحجم فإن عدد أقل نسبيا من أعضاء الجماعة يشارك في أنشطتها . ويكون الأعضاء أكثر ميلا لمجاراة الضغوط المعيارية للجماعة .
إن حجم الجماعة له أثارة إيجابية والسلبية على عملية الجماعة .
الحجم الأمثل للجماعة هو خمسة أفراد إلا أنه يعتمد على عمل الجماعة وتكوينها وعلى عوامل أخرى .

حجم الجماعة ومشاركة العضو :-

كلما كان الحجم كبيرا كانت الفرصة أقل لكل عضو لي يشارك في المناقشة ولكي يعبر عن رايه .

جماعة العمل

مفهوم جماعة العمل : لا شك أن الأفراد يقومون بأداء أعمالهم في جماعات وتنشأ بين العاملين في هذه الجماعات علاقات عمل ، وتتكون بينهم روابط وصالت شخصية واجتماعية فيتكون منهم تنظيم غير رسمي ، والتنظيم غير رسمي هو عبارة عن مجموعة من العلاقات التي تنشأ وتستمر بسبب وجود العاملين في مكان واحد للعمل ومشاركتهم الأهداف ومشكلات متشابهة ، ويقوم التنظيم غير رسمي نتيجة لوجود التنظيم الرسمي وذلك لان هذا الأخير هو الذي يجمع العاملين في أماكن واحدة الاداء أعمال معينة والوصول إلى أهداف محددة وهو يمثل المراكز والعلاقات والقوانين الرسمية للاتصال بين العاملين والقواعد التي تحكم تصرفاتهم وعلاقاتهم تتمثل مجموعات العمل في مجموعة من الأفراد في عالقة مستمرة ببعضهم ، يهدفون إلى تحقيق أهداف موحدة لصالح الوحدة أو المنظمة التي يعملن بها ، وتكون تصرفات مجموعات العمل بالمنظمة سببا رئيسيا في نجاح أو فشل أغلبية منظمات الأعمال ، ويقدر توافق أهداف مجموعات العمل مع أهداف المنظمة تكون فعالية هذه المجموعات ، فإذا كانت مصالح هذه المجموعات متعارضة مع مصالح المنظمة ومع سياساتها وأهدافها تكون النتائج سلبية ، وتعرف جماعة العمل بأنها فردين أو أكثر تعمل في منظمة ما وفي مكان واحد وبوقت واحد وتمارس الأنشطة المتماثلة في الآراء ، وغالبا ما تتواجد هذه المجموعة يوميا في أداء نفس الأنشطة المناطة بها ويتسم إنجازها بالتكامل والعمل وجها لوجه مع الآخرين

خصائص جماعة العمل :-

ضرورة وجود عدد من الأعضاء ال يقل عن اثنين

- ضرورة وجود تفاعل واتصال بين أعضاء الجماعة

- ضرورة وجود ثبات أو دوام نسبي ويقصد بذلك استمرارية العلاقات والتفاعل

- ضرورة وجود أهداف واحدة ومصالح مشتركة يجتمع الأعضاء حولها

- ضرورة وجود عدد من القيم والمبادئ وقواعد للسلوك يلتف حولها الأعضاء .

- ضرورة وجود أدوار محددة ومتوقعة لأعضاء الجماعة

أهمية جماعة العمل :-

الفرد الذي يتصف بالولاء والاندماج في جماعة العمل الذي ينتمي إليها يكون:

- أكثر استعدادا لقبول أهداف وقرارات الجماعة

- يحاول التأثير على أهداف وقرارات الجماعة لجعلها أكثر انسجاما .

- أكثر تجاوبا واتصالا مع أعضاء الجماعة

أنواع جماعة العمل:

- الجماعة السلبية: (مثل كثير من العمال غير المهرة) وتقل فيها المعارضة والشكاوي وتتميز بقيادة غير واضحة وبوحدة داخلية ضئيلة ، وهي ال تعتبر في نظر الإدارة جماعات تعاونية أو جماعات على مستوى عال من الإنتاج ، كما أنها تلعب دورا بسيطا في الأعمال النقابية.

- الجماعات الضالة: (كعمال خطوط التجميع في صناعة السيارات) وهي أكثر اتحاد من المجموعة الأولى ، كما أنها أكثر ظلما ، ولكن أعضاءها ال ينضبون اتجاه السلوك الذي ال يتفق مع أهدافهم الواضحة ، وغالبا ما تكون القيادة فيها على درجة عالية من التركيز وهي تعتبر في نظر الإدارة جماعات متمردة غير راضية.

- الجماعات المحافظة: (كصناع الملابس) وهي أكثر الجماعات ثباتا وأعالها من حيث الوحدة الداخلية ، وتعتبر في نظر الإدارة أكثر العاملين رضاء ، وهي عادة ما تستخدم ضغوطا رادعة لإنصاف بعض المظالم الخاصة ، كما أنها أقل إيجابية فيما يتعلق بأعمال النقابة.

جماعات العمل الرسمية :

وهي التي ينتمي إليها العاملون بحكم عملهم ، وعادة ما تكون مفروضة عليهم وليس لهم يد في اختيارهم لها ، أو إدخال التغيير في طبيعة العالقات داخل هذه الجماعات والتي تتحدد أساسا من خلال الأدوات التنظيمية كبطاقات الوصف الوظيفي والهيكل التنظيمي وسياسات ونظم العمل ، وتتميز الجماعات الرسمية للعمل عن غيرها من الجماعات غير الرسمية بما يلي : - عادة ما يقضي الفرد في هذه الجماعة أطول فترة زمنية ممكنة من يوم العمل . - عادة ما ال يعين قائد / رئيس للجماعة الرسمية بموجب قرار صادر من سلطة عليا أو بموجب انتخابه من أفراد الجماعة وفقا أسس موضوعة ومحددة . - سلوك العاملين في الجماعة الرسمية محكوم

بسياسات ونظم ولوائح ال يمكنه التصرف إلا في إطارها وفي حدودها . - للجماعة الرسمية مستوى أداء محدد يجب أن يرتفع ويرتقي إليه أعضاء الجماعة وقد يكون هذا المستوى مكتوبا وصريحا أو ضمنيا وغير صريح ، وعادة ما تلجأ الجماعة وقائدها إلى توجيه وإرشاد العامل الذي ينخفض سلوكه وأدائه قبل استخدام الأساليب العقابية المختلفة (الإنذار - التهديد - الخصم إلخ .) - تتم الاتصالات داخل جماعات العمل الرسمية وفقا لخطوط السلطة والمسؤولية التي تضعها الخريطة التنظيمية للمنظمة

جماعات العمل غير الرسمية :

بجانب الجماعات الرسمية للعمل توجد داخل المنظمات الكبيرة أعداد كبيرة من جماعات العمل غير الرسمية ، وكل جماعة من هذه الجماعات عادة ما تتضمن أعدادا أقل من العاملين ، ومن أمثلة هذه الجماعات ما نلاحظه من تجمع عدد من العاملين سويا وبصفة دائمة وهم يتناولون طعام الإفطار ، أو ذهاب عدد منهم ودعوتهم من العمل سويا كل يوم ، أو تقابلهم بعد وقت العمل في النادي أو المقهى أو في منزل أحدهم في أيام مختلفة ، وقيام عالقات اجتماعية وثيقة بين هؤلاء الأفراد ليشكلون جماعات عمل غير رسمية خاصة إذا لم تتمكن جماعات العمل الرسمية من إشباع حاجات هؤلاء العاملين (الفسيولوجية والاجتماعية والذاتية) ، وإذا كان هناك توافق في الاتجاهات والتطلعات والقيم والمعتقدات لدى هؤلاء الأفراد وتشابه المشكلات التي 1(يعانون منها ، فجماعات العمل غير الرسمية ال يوجد لديها دستور واضح للعمل أو تقوم العالقات فيها على أساس شخصي بعيد عن الصبغة الرسمية وتتميز بما يلي : - ليس لها بناء اجتماعي واضح . - ليس لها اسم محدد . - ليس لها قواعد ومعايير معروفة . - ليس لها غرض محدد . - قراراتها غير رسمية وغير مكتوبة ليس لها دستور مكتوب . - قد تكون طويلة الأمد أو قصيرة العمر ، وقد تكون مستقرة أو غير مستقرة .

أركان جماعة العمل : هناك أركان تقوم عليها جماعات العمل والتنظيم غير الرسمي وهي :-

- العالقة بين الأعضاء

- الأدوار

- القيم

- قواعد السلوك

- المشاعر

خصائص الشخصية لدى أعضاء الجماعة:-

- ١- التوجه في العلاقات بين الأشخاص وعمليات الجماعة .
- ٢- الحساسية الاجتماعية .
- ٣- نزعات السيادة أو السيطرة .
- ٤- الاعتمادية .
- ٥- الثبات الانفعالي .

١- التوجه في العلاقات بين الأشخاص وعمليات الجماعة :

يتبنى الشخص بشكل خاص طريقة أو طرقاً معينة في النظر والاستجابة إلى الأفراد الآخرين، وينعكس هذا التوجه في العلاقات بين الأشخاص على السلوك النمطي للفرد تجاه الآخرين ففي مواقف متنوعة على الرغم من أنها لا تحدد بذاتها سلوكه، إنما فقط مجرد واحدة من الخصائص المتعددة لشخصه، تؤثر في سلوكه .

٢- الحساسية الاجتماعية وعمليات الجماعة :

تشير الحساسية الاجتماعية إلى الدرجة التي يدرك عندها الفرد ويستجيب لحاجات وعواطف وتفضيلات شخص آخر ، ويطلق على هذه الحساسية تجاه الآخرين "التفهم الوجداني". والاستبصار والحكم الاجتماعي .

هذه السمة الشخصية تؤدي إلى آثار إيجابية في الجماعة .

٣- نزعات السيطرة وعملية الجماعة:

يسلك الأشخاص الذي يملكون هذه الخصائص الشخصية (السيطرة-تأكيد الذات-الهيمنة-البروز الفردي) والمرتبطة بالسيطرة ،أنهم يحاولون ممارسة القيادة ويشاركون في أنشطة الجماعة ويؤكدون ذواتهم ويبدعون، كما أنهم يميلون إلى الظهور كقادة ويزيدون من تماسك الجماعة ويؤثرون في قراراتها ويجارون معاييرها ، كما أنهم يتمتعون بالشعبية ويميلون أيضاً للتذمر من القائد حينما يكون شخصاً آخر غيرهم .

٤- الاعتمادية وعمليات الجماعة:

ينجذب العضو المتوسط في الجماعة إلى الآخرين ممن يمكن الاعتماد عليهم سواء بالنسبة للاستقامة أو بالنسبة لاتساق السلوك . من المحتمل اعتبار الشخص الذي يعتمد على نفسه ويكون مسؤولاً عن أفعاله اعتباراً عضو جماعة مرغوباً فيه ، وأنه سوف يشارك في فاعلية الجماعة . بالمثل فإن الفرد الذي يتوقع منه أن يسلك بطرق تقليدية فهو من غير المرجح أن يفكك الجماعة .

٥- الثبات الانفعالي وعمليات الجماعة:

يشير الثبات الانفعالي إلى مجموعة من الخصائص مرتبطة بسلامة الحالة العقلية أو الانفعالية لدى الفرد ،وهي تنعكس من خلال خصائص إيجابية من قبيل التوافق والضبط الانفعالي والثبات الانفعالي ومن خلال خصائص سلبية مثل القلق والدفاعية والاستعداد للاكتئاب والعصابية

يشعر أعضاء الجماعة بتهديد أكبر وكف أكبر للدوافع الخاصة بالمشاركة في جماعات أكبر عما يحدث بالنسبة للجماعات الأصغر .
يذكر أعضاء الجماعة أن فرصهم في التحدث تكون في الجماعات الأكبر حجما وأن مشاعرهم تنعكس في نمط الاتصال داخل الجماعة .
وكلما زاد حجم الجماعة فإن نسبا أكبر وأكبر من أعضاء الجماعة تشارك بدرجة أقل من حقهم العادل .

هناك بعض الأعضاء القليلون يميلون للسيطرة على المناقشة مع وجود آخرين يشاركون أقل نسبيا إذا ما زاد حجم الجماعة .

وجاءت قراءة دراسة بيلز وستروديك وميلز

كلما زاد الحجم وجد أيضا أن الزيادة في نسبة الاتصالات توجه نحو الجماعة ككل وليس نحو بعض الأفراد المعينين في الجماعة .

تعكس هذه التوزيعات المتباينة في الاتصال فروق في البنية التنظيمية تتعلق بيزوغ القيادة وبرود فعل العضو تجاه الجماعة وسلوك المجاراة وأداء الجماعة

حجم الجماعة والقيادة:-

أن الاختلاف الأكبر بين الشخص الأعظم فاعلية في الجماعة وفي أعضاء الجماعة الآخرين إنما يتزايد بحجم الجماعة .

استنتج هفيل : بعد دراسة السلوك القيادي في جماعات متباينة الحجم ، أنه حينما يكبر حجم الجماعة فإن المتطلبات التي تطلب من دور القائد تصبح أزيد ، وأكثر تعددا ويصحب التسامح مع الاتجاه نحو التمرکز حول القائد في أنشطة الجماعة أكبر .

وكشفت دراسات أخرى أجريت على تقديرات القيادة في جماعات ذات أحجام مختلفة بأن الميل ليزوغ القيادة يكون أكثر تأكيدا في الجماعات الأكبر حجما .

إذا : القائد أميل لأن يظهر في الجماعات الأكبر من الجماعات الأصغر.

حجم الجماعة وردود أفعال العضو:-

تدل النتائج على أن أعضاء الجماعات الأكبر حجما أقل انجذابا للجماعة، ويعيشون قدرا أكبرا من التوتر وهم أقل رضا من أعضاء الجماعات الصغيرة، إذا نقص الوقت اللازم لمشاركة كل عضو والسيطرة المتزايدة على أنشطة الجماعة من قبل عضو أو

بعض الأعضاء بسبب توتر وعدم رضا وردود أفعال سلبية منهم .
والصعوبة المتزايدة للمحافظة على العلاقات بين الأشخاص في الجماعات الكبيرة لما

يساهم بشكل واضح في المشاعر السلبية تجاه الجماعة.

دراسة كاتز كشفت أن الجماعات الصغيرة مقارنة بالجماعات الأكبر كانت أكثر تماسكا وفقدت كان الأعضاء أفضل رضا ، كما كانوا يشعرون بدرجة أكبر من الأهمية

كما كشفت دراسة سلاتر أن أعضاء الجماعات الصغيرة كانوا يكشفون بوضوح عن تقييمات إيجابية أكثر نحو جماعتهم أما عدم الرضا في الجماعات الأكبر فقد كشف عن نفسه من خلال مدى تغيب أكبر والتغيرات الكبيرة في الموظفين في المؤسسات الصناعية .

تم الكشف عن الآثار الضارة لزيادة حجم الجماعة من خلال أنواع السلوك التي يمارسها أعضاء الجماعة خلال تفاعل الجماعة تشر إلى أن آثار حجم الجماعة على ردود فعل الأعضاء ربما تباينت مع الظروف التي تعمل الجماعة في ظلها .
وذكر أعضاء الجماعات الثنائية والثلاثية عن أحجام متساوية من العداوة والعصبية وأكثر فاعلية

من الواضح أن ردود أفعال السلبية عادة ما تكون أكبر في الجماعات الكبيرة .
حجم الجماعة والإجماع:-

إن أحد أهداف الجماعات هو غالبا تحقيق الإجماع في الرأي .
كلما كانت الجماعة أكبر ازدادت الصعوبة في الوصول إلى الإجماع .
كما وجدت ضغوط في اتجاه التماثل في الجماعات التي تميل إلى إصدار إجماع أكثر ومجاراة لمعايير الجماعة في الجماعات الأكبر .

خصائص السيرة الذاتية لأعضاء الجماعة:-

أولا: العمر الزمني :

الأشخاص في مختلف الأعمار يسلكون سلوك مختلف . كما أن الفروق العمرية تنعكس على سلوك الجماعة .

أ-العمر وأنواع السلوك التفاعلي :

العمر هو أحد محددات الهامة لأنواع السلوك التي يكشف عنها أحد أعضاء الجماعة وقد ظهر أن أنواع الاتصال التي يقوم بها الأفراد فيما بينهم والصدقات الناشئة عن مثل هذه الأنواع من الاتصال ونوع السلوك الذي يمارس من خلالها إنما تختلف مع عمر أعضاء الجماعة .

وجدت دراسات أن أنواع الاتصال الاجتماعي ونسبها المنوية تزايدت بتزايد العمر الزمني . كما وجد ارتباط بين المشاركة الاجتماعية في الأنشطة المدرسية والعمر . كما يزداد تعقد أنماط التفاعل مع زيادة العمر .

ب-العمر والقيادة:

القائد هو الشخص الذي يشير إليه أعضاء جماعته أو بمن هم أعلى منه مركزا في الهيئة التي ينتمي إليها .

ج-العمر والمجاراة:

المجاراة واحدة من أكثر أشكال السلوك بروزا داخل الجماعات .
فمن تفاعل الأفراد تتولد الضغوط في اتجاه التماثل، ويميل كل عضو إلى أن يسلك بطريقة تتماثل مع العضو المشابهة في الجماعة .
المجاراة في معظم الأحوال تدعم وظيفة مفيدة لإرساء النظام والاستقرار في تفاعلاتنا مع الآخرين .

معظمنا يجاري توقعات متعارف عليها في علاقتنا مع الآخرين تعني أن هناك نظاما في العالم والإلتحاق إلى فوضى وهذا النظام يسمح لنا بالاستجابة بشكل ملائم لمطالب الموقف الاجتماعي في معظم الظروف .

سلوك المجارة هو عادة نتيجة لعمليات ارتقائية ويجب على الفرد على أقل حد ممكن أن يتعلم معايير الجماعة أو الجماعات التي هو عضو فيها .
ويفترض أن يحدث هذا التعلم كجزء من عملية التنشئة الاجتماعية، بمعنى أنه مع تقدم الفرد في العمر . فإنه يتعلم أكثر وأكثر عن معايير الجماعة، بالتالي ربما أمكن توقع أن المجارة يمكن أن يتزايد مع تزايد العمر .

ثانيا :جنس أعضاء الجماعة:-

النساء والرجال يسلكون بشكل مختلف في الجماعات .
لذلك فإن الاختلافات في السلوك يفترض فيها دائما أن تكون نتيجة لاختلاف الأدوار المفروضة على الرجال والنساء من قبل الثقافة التي ينتمون إليها.
الرجال في المجتمع الأمريكي عدوانيين ومؤكدين لذواتهم ومسيطرين وذوي توجه نحو العمل ،كما أن النساء سلبيات_وخاضعات وفي وضع التلقي ومتوجهات نحو الأشخاص .

تشير الدراسات الشمولية المتعلقة بالتأثيرات الثقافية على أدوار الجنسين بشكل قوي إلى أن فروق الدور إنما تتشكل بواسطة الثقافة خلال المهد والطفولة وتؤثر بشكل قوي على الخصائص الأساسية للرجال والنساء .
هناك دراسة شاملة عن الفروق بين الجنسين في الشخصية كشفت أن الذكور أكثر عدوانية ،وأكثر تأكيدا للذات وأكثر جسارة ،ويبدو أنهم يكشفون أيضا عن نوع من الخشونة في السلوك واللغة والعواطف أكثر من النساء .

ثالثا : الخصائص البدنية لأعضاء الجماعة:-

تؤثر الخصائص البدنية كالحجم والوزن والطول والصحة العامة في سلوك عضو الجماعة وفي استجابات الأعضاء الآخرين في الجماعة نحوه ،هذه العوامل ضعيفة عند مقارنتها بباقي المتغيرات .

رابعا : حجم أعضاء الجماعة:-

أثبتت الدراسات إلى أن حجم الجسم له علاقة بالوصول إلى مركز القيادة .
بشكل عام وجدت علاقة إيجابية بين القيادة والوزن والطول ومقاييس الجسم

خامسا : قدرات عضو الجماعة :

تحدد قدرات عضو الجماعة مدى فاعلية ما يمكن أن يؤديه والأفعال التي يجب عليه القيام بها في الجماعة

ذلك بدوره يؤثر في مدى استجابة الآخرين حياله كعضو في الجماعة .

سادسا : ذكاء أعضاء الجماعة :

الذكاء هو تقدير قدرة الفرد على التعامل مع المواقف والمشكلات المتعددة .

جماعة العمل

مفهوم جماعة العمل : لا شك أن الأفراد يقومون بأداء أعمالهم في جماعات وتنشأ بين العاملين في هذه الجماعات علاقات عمل ، وتتكون بينهم روابط وصالت شخصية واجتماعية فيتكون منهم تنظيم غير رسمي ، والتنظيم غير رسمي هو عبارة عن مجموعة من العلاقات التي تنشأ وتستمر بسبب وجود العاملين في مكان واحد للعمل ومشاركتهم الأهداف ومشكلات متشابهة ، ويقوم التنظيم غير رسمي نتيجة لوجود التنظيم الرسمي وذلك لان هذا الأخير هو الذي يجمع العاملين في أماكن واحدة الاداء أعمال معينة والوصول إلى أهداف محددة وهو يمثل المراكز والعلاقات والقوانين الرسمية للاتصال بين العاملين والقواعد التي تحكم تصرفاتهم وعلاقاتهم تتمثل مجموعات العمل في مجموعة من الأفراد في عالقة مستمرة ببعضهم ، يهدفون إلى تحقيق أهداف موحدة لصالح الوحدة أو المنظمة التي يعملن بها ، وتكون تصرفات مجموعات العمل بالمنظمة سببا رئيسيا في نجاح أو فشل أغلبية منظمات الأعمال ، وبقدر توافق أهداف مجموعات العمل مع أهداف المنظمة تكون فعالية هذه المجموعات ، فإذا كانت مصالح هذه المجموعات متعارضة مع مصالح المنظمة ومع سياساتها وأهدافها تكون النتائج سلبية ، وتعرف جماعة العمل بأنها فردين أو أكثر تعمل في منظمة ما وفي مكان واحد وبوقت واحد وتمارس الأنشطة المتماثلة في الآراء ، وغالبا ما تتواجد هذه المجموعة يوميا في أداء نفس الأنشطة المناطة بها ويتسم إنجازها بالتكامل والعمل وجها لوجه مع الآخرين

خصائص جماعة العمل :-

ضرورة وجود عدد من الأعضاء ال يقل عن اثنين

- ضرورة وجود تفاعل واتصال بين أعضاء الجماعة

- ضرورة وجود ثبات أو دوام نسبي ويقصد بذلك استمرارية العلاقات والتفاعل

- ضرورة وجود أهداف واحدة ومصالح مشتركة يجتمع الأعضاء حولها

- ضرورة وجود عدد من القيم والمبادئ وقواعد للسلوك يلتف حولها الأعضاء .

- ضرورة وجود أدوار محددة ومتوقعة لأعضاء الجماعة

أهمية جماعة العمل :-

الفرد الذي يتصف بالولاء والاندماج في جماعة العمل الذي ينتمي إليها يكون:

- أكثر استعدادا لقبول أهداف وقرارات الجماعة

- يحاول التأثير على أهداف وقرارات الجماعة لجعلها أكثر انسجاما .

- أكثر تجاوبا واتصالا مع أعضاء الجماعة

أنواع جماعة العمل:

- الجماعة السلبية: (مثل كثير من العمال غير المهرة) وتقل فيها المعارضة والشكاوي وتتميز بقيادة غير واضحة وبوحدة داخلية ضئيلة ، وهي ال تعتبر في نظر الإدارة جماعات تعاونية أو جماعات على مستوى عال من الإنتاج ، كما أنها تلعب دورا بسيطا في الأعمال النقابية.

- الجماعات الضالة: (كعمال خطوط التجميع في صناعة السيارات) وهي أكثر اتحاد من المجموعة الأولى ، كما أنها أكثر ظلما ، ولكن أعضاءها ال ينضبون اتجاه السلوك الذي ال يتفق مع أهدافهم الواضحة ، وغالبا ما تكون القيادة فيها على درجة عالية من التركيز وهي تعتبر في نظر الإدارة جماعات متمردة غير راضية.

- الجماعات المحافظة: (كصناع الملابس) وهي أكثر الجماعات ثباتا وأعالها من حيث الوحدة الداخلية ، وتعتبر في نظر الإدارة أكثر العاملين رضاء ، وهي عادة ما تستخدم ضغوطا رادعة لإنصاف بعض المظالم الخاصة ، كما أنها أقل إيجابية فيما يتعلق بأعمال النقابة.

جماعات العمل الرسمية :

وهي التي ينتمي إليها العاملون بحكم عملهم ، وعادة ما تكون مفروضة عليهم وليس لهم يد في اختيارهم لها ، أو إدخال التغيير في طبيعة العالقات داخل هذه الجماعات والتي تتحدد أساسا من خلال الأدوات التنظيمية كبطاقات الوصف الوظيفي والهيكل التنظيمي وسياسات ونظم العمل ، وتتميز الجماعات الرسمية للعمل عن غيرها من الجماعات غير الرسمية بما يلي : - عادة ما يقضي الفرد في هذه الجماعة أطول فترة زمنية ممكنة من يوم العمل . - عادة ما ال يعين قائد / رئيس للجماعة الرسمية بموجب قرار صادر من سلطة عليا أو بموجب انتخابه من أفراد الجماعة وفقا أسس موضوعة ومحددة . - سلوك العاملين في الجماعة الرسمية محكوم

بسياسات ونظم ولوائح ال يمكنه التصرف إلا في إطارها وفي حدودها . - للجماعة الرسمية مستوى أداء محدد يجب أن يرتفع ويرتقي إليه أعضاء الجماعة وقد يكون هذا المستوى مكتوبا وصريحا أو ضمنيا وغير صريح ، وعادة ما تلجأ الجماعة وقائدها إلى توجيه وإرشاد العامل الذي ينخفض سلوكه وأداؤه قبل استخدام الأساليب العقابية المختلفة (الإنذار - التهديد - الخصم إلخ .) - تتم الاتصالات داخل جماعات العمل الرسمية وفقا لخطوط السلطة والمسؤولية التي تضعها الخريطة التنظيمية للمنظمة

جماعات العمل غير الرسمية :

بجانب الجماعات الرسمية للعمل توجد داخل المنظمات الكبيرة أعداد كبيرة من جماعات العمل غير الرسمية ، وكل جماعة من هذه الجماعات عادة ما تتضمن أعدادا أقل من العاملين ، ومن أمثلة هذه الجماعات ما نلاحظه من تجمع عدد من العاملين سويا وبصفة دائمة وهم يتناولون طعام الإفطار ، أو ذهاب عدد منهم ودعوتهم من العمل سويا كل يوم ، أو تقابلهم بعد وقت العمل في النادي أو المقهى أو في منزل أحدهم في أيام مختلفة ، وقيام عالقات اجتماعية وثيقة بين هؤلاء الأفراد ليشكلون جماعات عمل غير رسمية خاصة إذا لم تتمكن جماعات العمل الرسمية من إشباع حاجات هؤلاء العاملين (الفسيولوجية والاجتماعية والذاتية) ، وإذا كان هناك توافق في الاتجاهات والتطلعات والقيم والمعتقدات لدى هؤلاء الأفراد وتشابه المشكلات التي 1(يعانون منها ، فجماعات العمل غير الرسمية ال يوجد لديها دستور واضح للعمل أو تقوم العالقات فيها على أساس شخصي بعيد عن الصبغة الرسمية وتتميز بما يلي : - ليس لها بناء اجتماعي واضح . - ليس لها اسم محدد . - ليس لها قواعد ومعايير معروفة . - ليس لها غرض محدد . - قراراتها غير رسمية وغير مكتوبة ليس لها دستور مكتوب . - قد تكون طويلة الأمد أو قصيرة العمر ، وقد تكون مستقرة أو غير مستقرة .

أركان جماعة العمل : هناك أركان تقوم عليها جماعات العمل والتنظيم غير الرسمي وهي:-

- العالقة بين الأعضاء

- الأدوار

- القيم

- قواعد السلوك

- المشاعر