**المحاضرة الثامنة**

**البيئة الاجتماعية :بنية الجماعة**

**مقدمة :**

عندما يتجمع أفراد متعددون لأول مرة ،ويبدءون في التفاعل ،فإن هذه الفروق الفردية المتسقة تبدأ في الظهور ،فيتحدث بعض الأفراد أكثر من غيرهم ،ويمارس بعضهم تأثيرا أكبر على قرارات الجماعة ،ويكون البعض أكثر نشاطا بوجه عام من الآخرين .

ويبدو أن بعضهم ينتزع احتراما أكبر مما يتلقاه أعضاء الجماعة الآخرين وهكذا .

ينشأ التفاوت بين أعضاء الجماعة لدرجة أن عدم التساوي يوجد بينهم على امتداد العديد من الأبعاد ،وأن هذا التفاوت والاختلافات **هي أساس بناء الجماعة** .

عندما تحدث هذا التفاوت والاختلافات تنشأ العلاقة بين الأجزاء المتفرقة ،حتى أنه يوجد نمط من العلاقات داخل الجماعة ،هذا النمط من علاقات الأجزاء المتمايزة في الجماعة **يشار إليه غالبا على أنه بينة الجماعة** .

مع ذلك ومن حيث أن الجماعة قد تكون متمايزة عبر العديد من الأبعاد ،**إن مفهوم بنية الجماعة يعني** أنه ليس ثمة بنية واحده للجماعة ،بل هناك بنيات متعددة للجماعة ،وهي في الواقع بنيات كثيرة ،بقدر ما يوجد من أبعاد .

**لكن بنية الجماعة في الواقع** ،ليست مجرد مجموعة من أنماط العلاقة المنفصلة رغم وجود ترابط لأنماط العلاقات بين وحدات متباينة **،إنما هو** نمط متكامل منظم يعكس الأجزاء المتمايزة كشكل كلي والكامنة في كل فرد من أعضاء الجماعة .

**طبيعة بنية الجماعة:-**

داخل أي جماعة معينة تكون مختلف الفروق التي تظهر في أجزاء الجماعة كامنة في كل عضو من أعضاء الجماعة.

 **بمعنى :** أن عضو الجماعة هو الذي يتمايز عن الأعضاء الآخرين في الجماعة من حيث البعد الخاص موضع الاهتمام ومن ثم فمن الممكن لعضو ما في الجماعة أن يكون في وقت واحد هو الشخص الذي يتكلم غالبا وهو الشخص الأكثر نشاط وهو الشخص الذي يكون في نفس الوقت له أقل تأثير في الجماعة .

**ويمكن أن يشار إلى التمايز الكلي لمختلف الأجزاء المرتبطة بعضو ما في الجماعة على أنه** موضع الفرد في الجماعة .

وعلى هذا فإن كل عضو في الجماعة يحتل موضعا فيها **كما أن نمط العلاقات بين المواضع المختلفة في الجماعة** يكون بنية الجماعة .

**ويتم تقييم كل موضع** بواسطة أعضاء الجماعة بمن فيهم شاغلي الموضع ،من حيث الهيبة والأهمية أو من حيث قيمته للجماعة .

**وهذا التقييم يشار إليه بأنه :** المركز الاجتماعي أو المركز .

وعلى الرغم من أن المواضع المتعددة يمكن أن تتمتع بمراكز متكافئة فإن هناك غالبا فروقا في المراكز بما تؤدي إلى أن تصبح بنية الجماعة هرمية .

ويتوقع ممن يشغل موضعا أن يقوم بوظائف معينة (ينفذ بعض أنواع السلوك) أثناء تفاعل الجماعة **وتشكل مجموعة ضروب السلوك المتوقع والمرتبطة بموضع في الجماعة** تشكل الدور الاجتماعي أو أكثر تشكل ”الدور“ شاغلي هذا الموضع .

**قراءة مثال قسم المبيعات في متجر صغير ”شكل8-1"**

**المثال السابق** يقدم بنية رسمية للجماعة .

**لكن البنية ليست في حاجة** لأن تكون واضحة وهي في الواقع ليست كذلك بالفعل في الجماعات العديدة غير الرسمية **مثلا** قد يكون المشاركين في لعبة ما مثل لعبة المنوبولي،لعبة أونو ،لعبة الورق بالإضافة إلى الألعاب الجماعية التي تكون عبر الإنترنت: مثل لعبة البلياردو ،تكون جماعة غير رسمية حيث يكون لكل عضو موضع محدد ،وربما يقوم أعضاء كل موضع بشكل مختلف .

هناك نمطا من العلاقات بين المواضع المكونة بينة الجماعة ،ويتوقع من شاغل كل موضع أن ينخرط في أنواع معينة من السلوك تكون الدور المرتبط بهذا الموضع .

يعي كل عضو في الجماعة بشكل أو بأخر بنية الجماعة هذه،ويمكنه في الغالب التعبير عن هذا بوضوح كامل .

 **بالتالي نستنتج :**

 لا توجد صياغة واضحة خاصة بتنظيم الجماعة **ومن ثم فقد توجد بنية الجماعة** بشكل رسمي أو غير رسمي , ويمكن التعرف عليها وتحديدها في سلوك الجماعة بشكل صريح أو ضمني .

 **أن بنية الجماعة** تمارس تأثيرا عاما على سلوك أعضاء هذه الجماعة بالإضافة إلى المركز المرتبط بكل موضع . **فإن الجماعة** تنشأ قواعد تحديد السلوك المقبول في الجماعة **وتسمى قواعد السلوك** ”أعراف اجتماعية ” أو تسمى أعرافا وتحدد الأعراف السلوك المقبول في الجماعة ويمكن أن تنطبق على كل أفراد الجماعة أو تنطبق فقط على شاغلي مواضع معينة في الجماعة .

 **ومقتضيات الدور عبارة عن** أعراف تنطبق على المواضع **ولكن ليست كل الأعراف عبارة عن محددات للدور أكثر من هذا :** فإن هناك تباينا واسعا في درجة عدم طاعة أعضاء الجماعة للأعراف .

 **متى تأسست بنية الجماعة** فإنها تصبح مستقلة إلى حد كبير عن أولئك الأفراد الذين يكونون الجماعة .

 ويتطابق الموضع المعين مع مركز ما بصرف النظر عن الشخص الذي قد يشغله .

 ويتوقع من شاغل المركز أن ينفذ أنواع معينة من السلوك **،مثلا** يتوقع من رئيس شركة أن يضع السياسة العامة للشركة وأن يخطط للأهداف الخاصة بها ...

 **ومهما يكن من أمر فإن أي سياسات أو أي أهداف توضع تعتمد بشكل قوي على الخصائص الخاصة** بالشخص المحدد الذي يشغل الموضع .

 وعلى هذا فإن النهوض بالدور يكون بمثابة داله للجوانب البنائية للجماعة **بمعنى** أنواع السلوك المتوقعة والمرتبطة بوضع ما وعلى الخصائص الشخصية الخاصة بشاغل الوظيفة على الرغم من أن شاغل الموضع قد يغير الدور المرتبط بالوضع والمركز المخصص له ،فإن بنية الجماعة تميل إلى أن تكون مستقرة عبر الزمن حتى حين تتغير عضوية الجماعات.

 **دراسة جاكوبز وكامبل ص 270 قراءة**

 **نستنتج من الدراسة الحالية :** أن جانبا واحدا على الأقل من بنية الجماعة لا يعتمد على الأفراد الذين يكونون الجماعة وهي تفترض أيضا إلى حد بعيد أن الجوانب الاعتباطية في بنية الجماعة والتي هي من قبيل العرف من المحتمل ألا تدوم بشكل مطلق مع تغيير عضوية الجماعة .

**المراكز والمواضع والأجزاء المتمايزة:-**

 **إن المركز المعين لوضع محدد هو** نتيجة للخصائص الأخرى التي تؤدي إلى تمايز هذا الوضع عن الأوضاع الأخرى في الجماعة .

 **موقع القيادة** يمنح قيمة أكثر سموا من الأوضاع غير القيادية.

 **يتطلب الوضع** ذو النفوذ الأكبر حجما مركزا أعلى من الأوضاع ذات النفوذ الأقل . **والوضع ذو الاحتمال الأكبر في الاتصال** يدرك على أنه أهم من باقي الأوضاع وهكذا .

**من ثم فإن المركز الممنوح لوظيفة معنية هو** داله للتمايزات حين تحدث في الجماعة ،كما أنه يستوعب المظاهر المتنوعة في بنية الجماعة والتي يشار إليها على أنها بنية القيادة وبنية للنفوذ وبنية سوسيوميترية وبنية اتصال .

 تترابط هذه الجوانب المختلفة من بنية الجماعة لدرجة أن القائد هو عادة أقوى شخص في الجماعة ،ولدية أكبر إمكانية اتصال ”بمعنى أنه مركز لشبكة الاتصال ” .

 **بمعنى أخر :** أن للجوانب المختلفة في بنية الجماعة ،على الرغم من أنها مترابطة إلا أنها مستقلة من حيث أن جانبا معينا ”النفوذ مثلا ” ربما تغير ،في حين أن جانبا آخر ”القيادة مثلا ” قد يظل بدون تغير .

**مصادر بنية الجماعة:-**

**إن تكوين بنية الجماعة هي أحد** الجوانب الأساسية في نمو الجماعة،ومن ثم بروز الأوضاع والمراكز والأدوار والأعراف يتم أثناء عملية تكوين الجماعة وارتقائها .

 ولا يمكن النظر إلى تكوين الجماعة دون النظر في الوقت نفسه إلى مصادر ومنشأ بنية الجماعة في نفس الوقت .

 **إن العوامل التي تحدد بنية الجماعة يمكن تصنيفها إلى ثلاث فئات رئيسية هي :**

1. متطلبات الأداء الكفء للجماعة .
2. القدرات والدوافع لدى أعضاء الجماعة .
3. البيئة الفيزيقية والاجتماعية للجماعة .

**هذه المتغيرات ”العوامل“ تؤثر في مختلف** جوانب بنية الجماعة.

كما أن جانبا واحدا في بنية الجماعة يمكن أن يؤثر في جانب أخر بالتالي يؤثر في طبيعة البيئة ككل ،**ولذلك فإن فئة رابعة يجب أن توضع في الاعتبار ،ألا وهي :**

4- ”البنيات“ الفردية للجماعة .

1**- متطلبات الأداء الكفء للجماعة :**

**تتجمع الجماعات عادة من أجل هدف ما :** ربما لحل مشكلة ذات حجم كبير ،أو لمجرد الاشتراك في تفاعل اجتماعي ودي ،إن نوع العمل الذي تنشئة الجماعة أو تقبله على أنه هدفها ،يصبح مهما لأعضاء الجماعة الذين يهتمون بأفضل الطرق لتنظيم أنفسهم لإنجاز الهدف .

**دراسة عن الاتصال واختيار القائد في الجماعات الصغيرة :**

حيث لوحظ أن الجماعات ذات الأعضاء الخمسة كل منها على حده من خلال تجربة تطلبت أن يختار الأعضاء في الجماعة المشكلات ، وأن يحلوها من خلال اتصال كتابي وقد خصص لكل عضو صندوق بريد ،وكانت الطريقة الوحيدة التي يمكن للأعضاء استخدامها للتفاعل هي كتابة الخطابات لبعضهم البعض وفي ثمان جماعات من عشر اقترح عضو أو أكثر في فترة مبكرة من التفاعل أن الجماعة تحتاج لتنظيم نفسها من أجل الأداء الأكفأ .

كما أقترح الأعضاء بطرق متنوعة أن الجماعة محاجة لقائد أو منسق هو الذي سوف يوجه أنشطه الآخرين . وقد نفذت هذه الاقتراحات في كل حالة ، ونظمت الجماعة نفسها بطريقة جعلت الأعضاء يعتقدون أنها تساعدهم على العمل بكفاءة .

 **2 - خصائص أعضاء الجماعة**

 **إن أنواع التمايزات التي يمكن أن تنشأ في الجماعات حديثة النشأة تتأثر أيضا** بخصائص الأفراد الذين يكونونها . وسوف يحاول الفرد الذي لدية رغبة في أن يسيطر على الآخرين أن ينشئ بنية مركزية للنفوذ يكون هو مركزها .

 **سوف يلجأ الفرد الذي يتمتع بالتفاعل الاجتماعي** إلى بناء بنية تتسم بالمساواة وتسمح بالتبادل الميسور بين الأشخاص وعضو الجماعة الذي يميل لأن يبرز باعتباره قائد للعمل .

 وهكذا توجد لدى بعض الأفراد حاجة للبنية ،ويحتاج الفرد لأن ينشئ مواقف مناسبة بطرق متكاملة وذات مغزى .

 حين يوجد الأفراد الذين يملكون هذه الاحتياجات في مواقف جماعية فأنهم يحاولون بناء الجماعة لإشباع حاجاتهم .

 **في نتائج دراسة أرونوف وميس** أن الجماعات المكونة من خمسة أفراد لكل منها والتي تتكون من أعضاء لديهم حاجات مرتفعة للأمن كانت أميل أن تقيم بنية هرمية ,على حين أن الجماعات المكونة من أفراد لديهم حاجات مرتفعة للتقدير حاولت لأن تقيم بنيات أكثر تساويا .

 **بمعنى أخر :** فقد مالت الجماعات لأن تقيم بنيات مرتبطة بدوافع أعضائها .

**3- بيئات الجماعة**

 تم التأكيد على أن بيئات الجماعة تلعب دورا بالغ الدلالة في عملية الجماعة .

**إن البيئة الفيزيقية** تقدم الفرصة للمتغيرات الأخرى كي تؤثر في بنية الجماعة, وتمارس أيضا أثرا مباشرا على نمو البنية من خلال التضمينات الثقافية للمواضع المكانية .

**كشفت الدراسة الشهيرة عن إسكان الطالب بشكل واضح عن أن الموقع الفيزيقي** للأحياء السكنية يحدد البناء السوسيومتري للجماعات .

**وجد أن مراكز أعضاء الجماعة ترتبط بقوة** بموقعهم الفيزيقي في الجماعة .

**كما يمنح الأشخاص الذين يجلسون على رأس المائدة مثلا** بشكل نمطي مركزا أعلى من الأفراد الذين يجلسون على الجانبين .

**على العكس من ذلك فإن الفرد ذو المركز المترفع في الجماعة عادة** ما يختار أن يجلس على رأس المائدة وبالمثل فإن الشخص الذي يشغل وظيفة أو وضعا مركزيا بطريقة اعتباطية في شبكة الاتصال هناك احتمال قوي لأن يبرز كقائد .

**وتؤثر أنماط الاتصال أيضا في البناء السوسميوميتري للجماعة** وكذلك في الدرجة التى يدرك بها شاغل الموضع في شبكة الاتصال باعتباره مستحوذا على مكانة متميزة في الجماعة .

**4- البنيات المفردة كعوامل في منشأ نية الجماعة**

 يساهم التفاعل بين مختلف جوانب بنية الجماعة في ارتقاء البنية وتصبح الجماعة متمايزة من خلال أبعاد مختلفة .

 من ثم يمكن أن يرى الفرد الجماعة وكأنها مالكه لبنيات مختلفة ،بنية واحدة لكل بعد . حيث تصبح الجماعة متمايزة بالنسبة له .

 حددنا هذه البنيات بالنسبة للأبعاد المفردة ” كبنيات مفردة ” ولكل بنية مفردة أثر على تلك البنيات الأخرى .

 **غالبا ما يتاح مركز رفيع للشخص** الذي يحقق وضعا قياديا في الجماعة .

 **ويبدو الشخص الجذاب للآخرين في الجماعة** (ذو المركز السوسيومتري المرتفع ) على أنه أكثر استحواذا على وضع ذي مركز رفيع ولأن يصبح هو القائد .

 بالتالي كل بنية مفردة هي بمثابة عامل في ارتقاء البنيات المفردة الأخرى وإلى أقصى حد في بنية الجماعة .

 **بإيجاز تؤثر** عوامل متعددة في ارتقاء بنية الجماعة وهي تمتد من خصائص الأعضاء المكونين للجماعة إلى آثار جانب معين لعملية البنية على الآخرين .

**المراكز والأدوار والأعراف:-**

 **المركز والدور والعرف عبارة عن :** مفاهيم ذات دلالة لوصف وتحليل بنية الجماعة ،وهي تترابط من خلال العديد من الطرق .

 **سوف نكتشف في هذا الجزء المعاني المختلفة للمركز والدور والعرف , كما سوف نستعرض بعض آثارها على سلوك الجماعة .**

 **المركز والوضع (Position):**

 بين المركز والوضع ارتباط كبير لدرجة أن المصطلحين يستخدمان بطريقة تبادلية

 ولكنهما أساسا جانبان مختلفان من بنية الجماعة .

 **فموضع الشخص في الجماعة هي** التجسيد الكلي للأجزاء المختلفة للجماعة والتي ترتبط بهذا الشخص ،إنه مكانه في النظام الاجتماعي .

 **حين نحدد وضع شخص في الجماعة فإننا في** نفس الوقت نحدد موقفه النسبي بالنسبة لأبعاد من قبيل النفوذ والقيادة والجاذبية .

 **يشير المركز من ناحية أخرى** إلى تقييم هذا الوضع . إنه الرتبة الممنوحة للوضع بواسطة أعضاء الجماعة أو مكانة الوضع .

 **خلاصة عامة :**

 مصطلح المركز يتم استخدامه أساسا بنفس الطريقة التي يستخدم بها مصطلح الوضع ، على الرغم من أن رتبه المكانة تفهم ضمنيا أيضا .

 **نتذكر دائما أن :**

 **ـ مصطلح ”الوضع ” يشير** إلى مكان الشخص في البنية الاجتماعية .

 **ـ ويشير ”المركز“** إلى تقييم أعضاء الجماعة لهذا الوضع .

**آثار المركز:-**

 عندما يقابل شخص شخص أخر لأول مرة ،فإنه يحاول أن يحصل بقدر ما يستطيع على معلومات تخص هذا الشخص مثل : كفاءته ،أهليته للثقة ،تصوره لذاته ،وبالطبع مركزه وتطلب بعض هذه المعلومات لذاتها.

 **ولكن هناك غالبا سببا عمليا :**إن المعلومات الخاصة بالآخر تساعد الشخص على أن يحدد الموقف لكي يتمكن منذ البداية من تحديد ما يمكن له أن يتوقعه من الشخص الآخر .وما يمكن للشخص الآخر أن يتوقعه منه .

 **إن أهمية المركز** كمفتاح للتفاعل الملائم لا يمكنه غالبا أن يؤكد أهميتها بطريقة مبالغ فيها

 **ولكنه بالطبع المركز المدرك هو** الذي يؤثر في السلوك .

 **إن إدراك المركز ضروري** لتحديد الموقف الاجتماعي لأنه من خلال هذه العملية يمكن أن يرتبط الفرد بالآخرين .

 **ويلعب إدراك المركز دورا ذا دلالة في** التنظيم الاجتماعي والتكيف الاجتماعي وكذلك في عدم التنظيم الاجتماعي وعدم التكيف الاجتماعي .

 يساهم المركز في عدد من عمليات الجماعة وفي أنواع السلوك العضو .

 **والعضو ذو المركز المرتفع** يختار وضعا مكانيا محترما ثقافيا داخل الجماعة ،إنه يجاري أعراف الجماعة بدرجة تزيد أو تقل عن عضو الجماعة ذي المركز المنخفض اعتمادا على الموقف

 قراء نتائج دراسات هومانز،هارفي و كونسالفي و هولاندر ص 276

 **أظهرت عدة دراسات متعددة أن** الشخص صاحب المركز المرتفع يميل للمجاراة أكثر من عضو الجماعة صاحب المركز المنخفض.

 **خلاصة عامة من النتائج الدراسات السابقة :**

 **أن الشخص صاحب المركز المرتفع يسمح له** بالانحراف عن أعراف الجماعة بدرجة أكبر مما يسمح به للشخص صاحب المركز الأدنى كمحاولة للمساهمة في تحقيق الهدف .

 **ميز جيرجين وتيلور مصدرا آخر للتباين في المجاراة** كداله للمركز هو الدرجة التي يركز عندها الموقف على الإنتاجية والتضامن وحين يركز الموقف على الإنتاجية **فإن الشخص صاحب المركز المرتفع** يقاوم المجاراة لضروب سلوك الأشخاص ذوي المراكز الأقل ووفقا لجيريجن وتيلور فإن الرفض المستمد من حقيقة أن النجاح في تحقيق الهدف يعتمد على حرية الشخص ذي المركز المرتفع في توجيه الموارد نحو تحقيق الهدف . **وعموما فإن المجارة** لما يتوقعه الفرد ذو المركز الأقل يمكن النظر إليها على أنها بمثابة انهيار لموقف الشخص ذي المركز العالي في الجماعة .

 **كما تمارس فروق المركز تأثيرا قويا على نمط ومضمون** الاتصالات في الجماعة وتؤثر المراكز النسبية لأعضاء الجماعة في حجم الاتصال الذي يوجهه أو توجهه وفي حجم الاتصال الذي يتلقاه أو تتلقاه من الآخرين في الجماعة . وفي أعضاء الجماعة المعينين الذين يتعلمون به أو بها بشكل متكرر .

 إن الاتصالات التي يوجهها ويتلقاها الشخص ذو المركز المرتفع أكثر من تلك التي يوجهها ويتلقاها الشخص ذو المركز الأدنى .

 **كما أن مضمون هذه الرسائل** يميل ليكون أكثر إيجابية من الرسائل الموجهة إلى أدنى في هرمية المركز .

 ومن المحتمل أن عضو جماعة ما سوف يتلقى اتصالات من الآخرين ممن يملكون مركزا مساويا لمركزه أو مركزها .

 **قراءة دراسة تيبو ، دراسة وورشيل ص 277**

**الدور وآثاره:-**

 لكل وضع في بنية الجماعة دور يرتبط به ،يتكون من أنواع السلوك المتوقعة من شاغل هذا الوضع ومن المتوقع أن يشرف مدير المدرسة على مدرسي المدرسة وأن يخطط وينظم برنامج الدراسة وأن يساعد المدرسين في معالجة مشكلات التدريس والانضباط .

 أمثلة أخرى ...

 **هذه الأنواع المتوقعة من السلوك** يتم الموافقة عليها ليس فحسب من شاغلي الوضع ،بل أيضا من الأعضاء الآخرين في الجماعة وفي الغالب من الجماعات الأخرى في المجتمع الأكبر الذي يحتضن الجماعة .

 **كما في حالة المركز ،يحدد الدور المتوقع** :الدور المدرك والدور الملعوب . **إن الدور المدرك عبارة** عن مجموعة من أنواع السلوك التي يعتقد شاغلي الوظيفة أن عليه أن يؤديها وقد يتفق مع الدور المتوقع طالما أن الدور يعتمد على إدراكات الآخرين ،**أما الدورالمنفذ (الملعوب) فهو** مجموعة أنواع السلوك التي ينفذها شاغلي الدور بالفعل ومرة أخرى قد يكون الدور الملعوب مختلفا عن الدور المتوقع وبقدر وجود فروق بين هذه الجوانب المختلفة للدور يتزايد احتمال الصراع والاضطراب داخل الجماعة .

 عموما غالبا هناك اتفاق نسبي بين الأدوار المدركة والأدوار المتوقعة

 **قراءة دراسات سلاتر ، تورانس ص 278-279**

**صراع الدور(Role conflict):-**

 يشغل أي فرد كثيرا من الأدوار المختلفة في جماعات كثيرة متنوعة وأنواع السلوك التي تتحدد من خلالها الأدوار المختلفة ليست متعارضة في كثير من الحالات .

 **مثلا** في ظل الظروف العادية لا يوجد صراع طالما أن أداء رجل الشرطة لا يتطلب في نفس الوقت أداء دور الوالد وفي ظل الظروف غير العادية قد يطلب من شاغل الأوضاع في جماعات متنوعة أداء كلا الدورين في وقت واحد هنا قد يحدث صراع بين الأدوار .

 **عندما يحدث ذلك فإن الفرد** سيقوم بحل صراع في اتجاه الجماعة ذات الجاذبية الأعلى بالنسبة للجماعة .انه سوف يختار أداء الدور الذي تتطلبه الجماعة ذات الجابية الأكبر بالنسبة له .

 **قراءة مثال كارثة حريق مدينة تكساس ص 280**

**الأعراف والسلوك(Norms):-**

 **الأعراف عبارة عن** قواعد للسلوك أرساها أعضاء الجماعة للمحافظة على الاتساق السلوكي .

 فإذا قرر كل عضو في الجماعة لنفسه كيف سيسلك في كل تفاعل ،فلن يستطيع أي إنسان أن يتنبأ بسلوك أي عضو أخر وسوف تسود الفوضى .

 **تقدم الأعراف أساسا** للتنبؤ بسلوك الآخرين ولتمكين الفرد من توقع أعمالهم وإعداد الاستجابة الملائمة .

 **تعمل مثل هذه القواعد بمثابة** دليل للسلوك الخاص بعضو الجماعة وذلك يساعد على التقليل من الغموض بين الأعضاء.

 **تتميز الأعراف بطبيعتها** التقييمية أو التقويمية ،أي أنها تشير إلى ما ينبغي فعله , **ومن ثم فإن الأعراف تمثل** أحكاما قيميه بالنسبة لنماذج السلوك في المواقف الاجتماعية .

 **والأعراف عبارة عن** منتجات اجتماعية تتشكل من خلال التفاعل الاجتماعي . وربما يتم فرض المعيار من الخارج **مثلا** قد تطلب إدارة مدرسة ما من طلابها زي معين ،ولكن مثل هذه المعايير المفروضة لا تصبح أعرافا ما لم تقبل من التلاميذ على أنها سليمة ومناسبة .

 **تطر ح هذه الحقيقة سؤالا مهما : كم عدد الأعضاء الذين يجب أن يقبلوا المعيار السلوكي لكي يصبح عرفا ؟ كل الأعضاء ؟الأغلبية ؟ بعض منهم ؟**

 لا توجد قاعدة معينة تحدد ذلك .

 لكن نادرا ما يتم قبول العرف من جميع أعضاء الجماعة وينظر معظم باحثين ديناميات الجماعة إلى المعيار على أنه عرف إذا كان أكثر من نصف أعضاء الجماعة يوافقون على أنه كذلك .

 **من خصائص الأعراف :**

**أولا :** لا ترى الجماعة أعرافا لكل موقف يمكن تصوره ،بل أن الأعراف تتكون فقط بالنسبة للأمور التي لها بعض الدلالة بالنسبة للجماعة .

**ثانيا :** لا يمكن أن تنطبق الأعراف على كل عضو في الجماعة وقد تنطبق فقط على أعضاء معينين .

**ثالثا :** تتباين الأعراف في الدرجة التي تقبلها الجماعة فبعض الأعراف تقبل غالبا من كل فرد (توقف سائق السيارة عن ظهور الإشارة حمراء ) على حين هناك أعراف أخرى يقبلها بعض الأعضاء الجماعة فقط دون البعض الآخر .

**رابعا :**تتباين الأعراف في مدى ما يسمح به من انحراف وحين ينحرف شخص عن عرف ما فإن صورة من صور العقاب توجه غالبا ضده ويتراوح العقاب من عدم الرضا الحقيقي إلى عقوبة الإعدام تبا لشدة ما يترتب على الأعراف وتبعا للظروف التي حدث في ظلها .

**لكن الأعراف تختلف** بالنسبة لحجم الانحراف المسموح به بعض الأعراف تتطلب تشبثا صارما بالمبدأ ”**مثلا :** لا ينبغي عليك أن تقتل ” بينما يسمح البعض الآخر بمدى واسع من السلوك الذي يعد مقبولا ”**مثلا :** لا ينبغي على الأشخاص أن يكونوا غير مهذبين مع الآخرين ”

**المجاراة لمتطلبات الدور:-**

 **إن مفهوم المجاراة المتداول هو** أنها مسايرة عمياء وغير عاقلة لأنماط السلوك التي أرساها الآخرون لمتطلبات السلطة.

 بدأ بعض الباحثين التمييز بين هذا النوع من المجاراة ”القائم على التأثير الإعلامي الاجتماعي ” وعلى حين ينتج التأثير العرفي الاجتماعي عن رغبة المجاراة لتوقعات الجماعة .

 **إن التأثير الإعلامي الاجتماعي هو** نتيجة للقيمة التي قد تملكها المجاراة بالنسبة للفرد ,إنه يعتمد على سلوك الأغلبية كمصدر للمعلومات لمساعدته في القيام بالاستجابة الأفضل التي يستطيعها في المواقف التي يجد نفسه فيها .

 **هناك أربع فئات عامة من المتغيرات التي تؤثر في المجاراة لأعراف الجماعة هي :**

1. خصائص الشخصية لدى أعضاء الجماعة .
2. أنواع المنبهات المثيرة للاستجابة والتي تعكس المجاراة .
3. العوامل الموقفية .
4. العلاقات داخل الجماعة .

**أولا : خصائص الشخصية لدى أعضاء الجماعة :**

**تشير العوامل الشخصية** إلى خصائص عضو الجماعة التي تؤهله لكي يجاري أعراف الجماعة

**فالأشخاص الأكثر ذكاء** يظن أنهم أقل في المجاراة من الأفراد الأقل ذكاء **وأن النساء تجارين أكثر** من الرجال على الأقل في الأعمال التقليدية .

**هناك علاقة منحنية بين العمر والمجاراة** ،فإن الأفراد الذي يلومون أنفسهم لما يحدث لهم يجارون أكثر من أولئك الأفراد الأقل لوما لأنفسهم .

**والتسلطيين أكثر** مجاراة من غير التسلطيين .

**ثانيا أنواع المنبهات المثيرة للاستجابة والتي تعكس المجاراة:**

**وتشمل عوامل التنبيه** على تلك الجوانب من المشكلة التي يواجهها الفرد ،أي المنبهات المرتبطة بالعرف الذي يفترض أن الشخص يجاريه .

**قراءة التجربة المعملية التقليدية عن سلوك المجاراة عن سلوك المجاراة ص 284**

**استنتاج :**

إن درجة المجاراة تتفق بشكل قوي جدا مع درجة الغموض ،**ومن الواضح إذن أن** موقف المنبه يمارس تأثيرا قويا على سلوك المجاراة ،ويبدو أنها أقوى مجموعة متغيرات حددت حتى الآن . حسب الدراسات المطروحة .

**ثالثا : العوامل الموقفية :**

كل جوانب سياق الجماعة ما عدا موقف المنبه.

**أنها تشير إلى** متغيرات من قبيل حجم الجماعة ,وإجماع الأغلبية وبناء الجماعة وهكذا.

**وجد آش في نتائج دراسته** أن المجاراة لحكم إجماعي زائف تتزايد مع تزايد حجم الجماعة إلى أربعة أشخاص ،ثم يستقر بشكل جوهري بعد ذلك .

**من الواضح إذا :**

أن حجم الجماعة هام للمجاراة وتتزايد المجاراة مع تزايد حجم الجماعة صعودا إلى حد معين (حجم أربعة أو ربما أكثر ).

**كما وجد آش أن** المجاراة كانت أكبر حينما كانت الغالبية على إجماع ،مما لو قام واحد أو أكثر من أعضاء الجماعة الآخرين ”المشاركين ” بإعطاء الاستجابة السليمة .

**كما وجد باحثون أن المجاراة في** شبكات الاتصالات اللامركزية أكثر مما وجد في الشبكة المركزية .

**تكشف هذه الدراسات العديدة بوضوح عن أن** السياق الاجتماعي الذي يحدث من خلاله تفاعل الجماعة له تأثير ملحوظ على سلوك المجاراة لدى أعضاء الجماعة .

**رابعا :العلاقات داخل الجماعة :**

**ويشير مصطلح العلاقات داخل الجماعة إلى** العلاقات بين أعضاء الجماعة وتتضمن هذه الفئة متغيرات من قبيل نوع الضغط الممارس وتكوين الجماعة وكيف كانت الجماعة ناجحة في تحقيق الأهداف السابقة ودرجة توحد الشخص بالجماعة .

**أقترح كيلي أن** الجماعة تخدم كلا من الوظيفة العرُفية ،والوظيفة المقارنة .

**وهو التمييز المشابهة لتمييز** دوتش وجيرارد بين التأثير العرفي والإعلامي والاجتماعي

**وقد عرف التأثير الاجتماعي العرُفي** بأنه ضغط من أجل مجاراة التوقعات الإيجابية لأعضاء الجماعة .

**أما التأثير الاجتماعي الإعلامي** يعتمد على استخدام الفرد لاستجابات الآخرين كمصدر للمعلومات عن العالم الخارجي .

**قراءة دراسات دوتس وجيرارد ،كيد وكامبل ص 286-287**

**خلاصة عامة**:-

من الواضح أن المجاراة لأعراف الجماعة تتأثر بالعديد من العوامل التي يمكن تصنيفها إلى الفئات الأربعة من المتغيرات المذكورة .

**آثار المجاراة:-**

تثاب المجارة عموما من قبل الجماعة،ويتم عقاب الانحراف أو على الأقل لا يكافأ ,لذا ليس من المستغرب وجود مجاراة عامة لأعراف الجماعة .

**وبالنسبة لكثير من الملاحظين فإن المجاراة هي** نتاج غير مرغوب بالنسبة لتفاعل الجماعة ,.**حيث ينظر إلى أنها** فقدان للفردية وقيد على الإبداع وخفض لكل أعضاء الجماعة إلى المستوى الأقل .

(في هذا السياق من الممكن أن نطرح قضية الثقافية الفردية والثقافة الجمعية أو الجماعية )

تأتي هذه النتائج غير المرغوبة من خلال نمط المجارة الأعمى غير المتقبل“ اتبع الحشد“

 لا يوجد دليل على أن السلوك وفقا لأعراف الجماعة ينشأ بالضرورة أو حتى في العادة عن مثل هذا الانصياع الأعمى .

 **توجد أسباب وجيهه وكافية من أجل مجاراة أعراف الجماعة**

1. إن المجاراة تقدم النظام إلى عملية الجماعة .
2. تحقق التآزر بين أنواع السلوك الفردية .
3. وإذا لم يجار أحد فإن أفراد الجماعة سوف لا يعرفون ما هو السلوك الذي يتوقعونه من الآخرين في الجماعة .
4. من ثم قد لا يكون لديهم أي أساس لتحديد مسارات الفعل المناسبة من أجل سلوك فعال للجماعة .

**مثلا :** ننظر إلى مجتمع يقرر فيه كل سائق سيارة لنفسه السير في أي جانب رسمي من الطريق في أي لحظة ؟!

**قراءة دراسات بروكوفيتش ودانيلز ، ميلجرام ص 290-291**

**استنتاج عام :**

**إن المجاراة لأعراف الجماعة** يمكن أن تكون إما إيجابية أو سلبية وبعض معايير السلوك المتفق عليها أساسية من أجل فاعلية أداء الجماعة .

**قد تثمر المجاراة أحيانا في السلوك** الإيثار أو السلوك الذي يتفق مع المعايير الخلقية الخاصة بالفرد .

**وتنتج المجاراة الآثار السلبية غير المرغوب** فيها والتي يتكرر نسبتها إليها حينما يجاري عضو الجماعة من أجل المجاراة ذاتها فحسب .

**الانحراف عن متطلبات العرف:-**

من الواضح أنه ليس كل عضو جماعة يجاري أعراف الجماعة ،وعادة ما يجلب الانحراف بعض العقاب للمنحرف .

 **لاحظ الملاحظون في المؤسسات الصناعية** أن أعضاء وجماعات العمل ينشئون بشكل نمطي معايير (أعرافا) للإنتاج كان يتمسك بها معظم أعضاء الجماعة وعندما ينحرف عامل بدرجة كبيرة عن المعيار فقد كان يخضع للسخرية ،ولأشكال أخرى متعددة من الجزاء . وإذا ما أنتج العامل كثيرا جدا فقد كان يشار إليه على أنه ملك السرعة أو محطم الرقم القياسي وإذا ما أنتج قليلا جدا أطلق عليه لفظ ”غشاش“ وهناك وسيلة خاصة لضبط الأفراد في الإنتاج تسمى ”البنغو“ وهي لعبة يضرب بمقتضاها شخص ذراع شخص آخر حيث يكون للشخص الثاني الحق في أن يثأر لنفسه والهدف هو معرفه من يستطيع أن يضرب الأقوى ،ولكن هذه اللعبة كانت تستخدم غالبا لتعويق الإنتاجية .

**قراءة دراسة شاشتر ص 292**

**خلاصة عامة حول الانحراف عن متطلبات العرف**

يمكن أن تكون مخالفا طالما أنك ”مرن“ بما يكفي لتغيير عقلك حينما تلفت غالبية الجماعة نظرك إلى خطأ أساليبك.

**خلاصة عامة عن بنية الجماعة أو بناء الجماعة :**

**إن بناء الجماعة عبارة** عن نتيجة لتفاعل الجماعة ،لا يمكن تجنبها وقد لاحظنا الطرق الكثيرة التي تؤثر ،من خلالها ،بنية الجماعة على سلوك أعضاء الجماعة .

**النفوذ الاجتماعي(Social power):-**

**طبيعة النفوذ الاجتماعي :**

يتطلب النفوذ على الأقل قدرة شخص ما على التحكم أو التأثير في شخص آخر بطريقة ما .

**عرف ليفن النفوذ :** نفوذ الشخص (أ) على الشخص (ب) بأنه نسبة أقصى قوة يمكن أن يوجهها (أ) إلى (ب) وأقصى مقاومة يستطيع (ب) أن يتحرك بها ضد (أ)

**عدل فرنش هذا التعريف :**عرف النفوذ أيضا بمعنى القوة Force .

**كلا التعرفين عبارة عن** داله مشتركة للقوى التي يتحكم فيها أ و ب .

 **عموما يعرف النفوذ بأنه** التحكم في المدعمات ،ومن ثم فإن الشخص (أ) له نفوذ على الشخص (ب) بمدى تحكمه في مدعمات (ب) .

**مثلا :** في الجماعات العمل الصناعي يكون لرئيس العمال نفوذ على رجاله لأنه يتحكم فيما يتصل بها من مدعمات مثل المرتب ومواعيد العمل والترقية ...ألخ .

**وللأفراد أيضا نفوذ على رئيس العمال** حيث أنهم يتحكمون في الإنتاجية إلى حد ما .

**عموما يملك رئيس العمال نفوذا** على رجاله أكثر من نفوذهم عليه لأنه يتحكم في مدعماتهم أكثر ويتحكم فيها بشكل أكثر مباشرة .

**إن المفاهيم الخاصة بمعنى النفوذ الاجتماعي تميز بين** المفاهيم المماثلة **مثل** النفوذ ذي التأثير الاجتماعي والقيادة .

**بالتالي يمكن تعريف السلطة :** أنها القوة الشرعية أو ضبط المدعمات التي يوافق عليها أعضاء الجماعة .

**يمكن تعريف التأثير الاجتماعي على أنه** :ممارسة القوة أو استخدام المدعمات للتحكم في سلوك شخص آخر .

**يستخدم التأثير الاجتماعي أحيانا ليشير** إلى عملية أو إلى عائد كنتيجة نهائية لعملية اجتماعية بالتالي يجب تعريفة على أنه نتيجة لممارسه النفوذ الاجتماعي.

**والقيادة :** عبارة عن حالة خاصة من التأثير الاجتماعي أي عبارة عن ممارسة النفوذ والقوة في مواقف معينة كتلك التي يمارسها شاغل وضع ما في بنية الجماعة .

**أسس النفوذ الاجتماعي : توجد خمسة أنواع من النفوذ الاجتماعي هي :**

1. **نفوذ الجاذبية :**تعني علاقة أعجاب شخص ،فإن الشخص محط الإعجاب يكون له نفوذ على الشخص الآخر أكثر من الشخص الذي لا يتمتع بالإعجاب .
2. **نفوذ المكأفاة :** هي القدرة على تحقيق المكافآت للشخص الآخر .
3. **نفوذ الإجبار أو القهر :**ويقوم على تهيئة العقوبات للشخص الآخر ومن ثم فإن نفوذ الإثابة ونفوذ القهر عند أخذهما معا فإنهما يكونان تعريفا للنفوذ بأنه التحكم في المدعمات
4. **نفوذ الشرعي :**تقوم على الاعتقاد بأن شخصا ما له الحق في فرض سلوك على شخص آخر.
5. **نفوذ الخبرة** :تقوم على اعتقاد الشخص الأقل خبرة والأقل نفوذا بأن الشخص ذا النفوذ لدية موارد أكبر بالنسبة لمجال معين .

أن تحليل هذه الأسس للنفوذ جميعا تقدم صورة ما للتحكم في المدعمات

**القيادة:-**

يعتبر دور القيادة واحدا من أكثر الأدوار ارتباطا بالأوضاع في بنية الجماعة .

**تعريفات القيادة :**

**تصدى كارتر مشكلة تعريف القيادة حدد خمسة آراء مختلفة اختلافا واضحا عن القيادة ظهرت في التراث**

**أولا :** أن القائد هو الشخص الذي يكون محورا لأنواع سلوك الجماعة ،**ويركز هذا التعريف** على استقطاب أعضاء الجماعة حول القائد فالقائد يتلقى اتصالات أكثر من الآخرين وله تأثير أكبر على قرارات الجماعة بالتالي فإن القائد عادة ما يكون مركز الانتباه في الجماعة .

**لكن لاحظ كارتر أن** هناك العديد من المواقف الكثيرة يكون فيها الفرد محور الانتباه ولكن في نفس الوقت ليس هو الشخص الذي يقرر فيه الباحثين أنه يكون القائد .

أورد كارتر المثال الخاص بالسكير المزعج في تجمع اجتماعي

أمثلة أخرى ........

**ثانيا :** يوجد منحى ثاني يعرف القيادة في إطار أهداف الجماعة بمعنى : **أن القائد هو** الشخص القادر على قيادة الجماعة نحو أهدافها .

**وجد كارتر أن هذا التعريف** غير مرضي بسبب صعوبة تعريف ماهية أهداف الجماعة وقد لاحظ كارتر أن هذا التعريف سو يستبعد أفرادا يقودون الجماعة بعيدا عن أهدافها كما في حالة قادة من أمثال هتلر .

**ثالثا :** منحى ثالث يعرف القائد على أنه الشخص الذي يعتبر قائدا من قبل أعضاء الجماعة ويستند التعريف على القياس السوسيوميتري **واعترض كارتر بأن هذا** التعريف يشير فقط إلى الشخص الذي يقوم بدور القيادة ولكنه لا يقدم شيئا عن خصائص القيادة .

**رابعا :** منحى رابع أقترحه كاتل في إطار نظريته عن شخصية الجماعة **ويعرف القائد على أنه** شخص له تأثير واضح على شخصية الجماعة بمعنى أنه هو الشخص الذي يؤدي إلى تغيير شخصية الجماعة ويجب أن تتذكر أن مصطلح ”شخصية الجماعة“ بالنسبة للجماعة مثل مصطلح ”الشخصية ” بالنسبة للفرد .

**كما أن ”شخصية الجماعة ”** هي الأداء المقاس ”المقدر ” للجماعة كما أن التعريف قائم على أساس أنه الفرد الذي يحقق تغيير في شخصية الجماعة ،سوف يعني أن القائد هو الشخص الذي يغير من مستوى الأداء الجماعة. **رفض كارتر هذا التعريف** على أنه غير عملي .

**خامسا :** التعريف الخامس الذي ذكره كارتر هو التعريف المفضل لديه : **هو أن القائد** : هو الشخص الذي ينخرط في السلوك القيادي هذا التعريف إجرائي ”عملي ” .

**التعريف السيكولوجي لمعنى القيادة**

 هو الشخص الذي يملك الدعم من الأعضاء وجماعته ويكون قادرا على التأثير في سلوكهم بدون الالتجاء لسلطة خارجية ،**أي بمعنى أن القائد هو** الذي يمارس تأثيرا إيجابيا على الأعضاء الآخرين في الجماعة ،أو أن هذا العضو يمارس تأثيرا إيجابيا على الآخرين أكثر مما يمارسونه هم عليه .

**منحى السمة في دراسة القيادة**

إن قائد الجماعة يتملك بدرجة أكبر مما يمتلك أعضاء الجماعة الآخرين سمات لها علاقة بالقدرة والاجتماعية والدافعية فقد لاحظ ستوجديل أن قائد الجماعة العادي يتفوق على العضو العادي في الجماعة في قدرات مثل :

1. الذكاء والتحصيل الدراسي
2. معرفة كيفية أداء الأعمال
3. الاستبصار بالمواقف
4. المرونة اللفظية والقدرة على التكيف
5. كذلك يتفوق القائد على عضو الجماعة بالنسبة للعوامل الاجتماعية وهي :
6. الاستقلالية في ممارسة المسئوليات
7. والنشاط والمشاركة الاجتماعية
8. والتعاون والشعبية
9. كذلك التفوق في المبادرة والمثابرة والدافعية

**أساليب القيادة:-**

يختلف القادة في طريقة إدارة قيادتهم مع الأعضاء فقد نلاحظ أن بعض القادة يكونون متصدرين للأوامر ويطلبون الطاقة ويصنعون كل القرارات دون الاهتمام برأي الآخرين ..

على حين أن قادة آخرين يراعون مشاعر الآخرين ويلتمسون تعاونهم ويسألونهم الرأي في اتخاذ القرارات ..

**مثل هذه الفروق في أسلوب القيادة** تؤثر بوضوح في عملية الجماعة .

**أجريت عدة دراسات لتحديد الطبيعة الحقيقة للآثار الخاصة بأساليب القيادة**

من أشهر الدراسات في هذا المجال هي دراسة كيرت ليفين على أساليب القيادة حيث تمت ملاحظة أربعة مجموعات مقارنة من الأطفال ذوي العشر سنوات من خلال تجريبهم القيادة مع أحد الراشدين على النمط أو الأسلوب :

1 - الأوتوقراطي أو الدكتاتورية 2- الديمقراطي 3- الفوضوي

 أتيح لمختلف الجماعات في ظل النظم المختلفة تجربة هذه الأنماط المتنوعة من القيادة وكان على جماعة العمل أن تنخرط في أعمال للهوايات من قبل صنع أقنعة ورقية .

**قراءة الدراسات ص 307-308**

* أبرزت النتائج بشكل ملحوظا أنماطا مختلفة من التفاعل كداله لأسلوب القيادة .
* كان حجم العدوانية في الجماعة الأوتوقراطية أكبر 30مرة لما في الجماعة الديمقراطية .
* كان حجم العدوان في الجماعات الاتوقراطية 8 أمثال ما وجد لدى الجماعات الديمقراطية .
* كان أسلوب ”كبش الفداء ” في الجماعات الأوتوقراطية أكثر مما وجد لدى الجماعتين الأخريين .
* كان أحد أعضاء الجماعة دائما هدفا للعدوان والكراهية إلى أن يترك الجماعة .
* أحب القائد الديمقراطي أكثر من القائد الأوتوقراطي كما أحب القائد الفوضى أكثر من القائد الأوتوقراطي .
* لم تكن هناك فروق يعتد بها في عدد الإنتاج التي تحققت ولكن إنتاج الجماعات الديمقراطية حكم عليها بأن جودتها أحسن من جودة الإنتاج التي وجدت في الجماعات الأخرى .

**قراءة دراسة بريستون وهنيش ص 309**

**استنتجت الدراسة أن** القيادة بالمشاركة كانت أكثر فاعلية في تغيير الاتجاهات عن القيادة الإشرافية كما أن أعضاء الجماعة المشاركة أكثر رضا من أعضاء الجماعة الإشرافية .

**كما وجدت نتائج دراسة** عند مقارنة آثار القيادة التسلطية والقيادة غير التسلطية ،أن معدلات الرضا بالجماعة أعلى في الجماعات غير التسلطية .