

- تماسك الجماعة و الدافعية الاجتماعية
- أهداف و ديناميات الجماعة
- الدوافع الاجتماعية للسلوك
- التأثيرات الاجتماعية و الدافعية الفردية

• تماسك الجماعة و الدافعية الاجتماعية

تماسك الجماعة - يقصد به الارتباط الوثيق بين أفراد الجماعة في أهدافهم القريبة وغاياتهم البعيدة. وهي وسيلة لنشر إحساس جماعي بالميل للبقاء والاستمرار في مسيرة واحدة مع تعظيم الشعور بالانتماء للجماعة.

توجد ثلاث معاني مختلفة اقترنت بمصطلح التماسك هي :

- الجاذبية نحو الجماعة بما في ذلك مقاومة تركها.
- الروح المعنوية أو مستوى الدافع الذي يظهر في أعضاء الجماعة.
- تآزر جهود أعضاء الجماعة

الدافعية الاجتماعية- حالة داخلية عند الفرد تولد لديه الطاقة والحركة وتوجه السلوك نحو الهدف.

مفهوم التماسك. تندرج دراسة الجماعات تحت أسم ديناميكيات الجماعة – وهو مصطلح قدمه " كيرت لوين " Lewen Certe " (1935) " ليمثل عمليتين رئيسيتين تحدثان داخل الجماعة واحدة من هذه العمليات هي **التماسك** والتي تهتم بالتطوير و**المحافظة** على الجماعة والثانية هي **التحرك نحو الهدف** – وهو نشاط تسعى من خلاله الجماعة لتحقيق الأهداف وأشار " كاتل " Catel " (1948) إلى أن وظائف هاتين العمليتين الرئيسيتين تُعد جوهرية (اي دون **المحافظة** على الجماعة لا يمكن أن يكون هناك تحرك للجماعة) ويكمن جوهر التماسك في تعريفه إذ يفترض " كارون (1982) " " Carron " أن **التماسك عملية ديناميكية** تعكس في ميل الجماعة إلى الالتصاق معاً متحدین لتحقيق أهدافها وأغراضها.

اما " فستنجر وآخرون etc & Festinger (1950) " فقد عرف

التماسك على أنه ((المجال الكامل للقوى التي تساعد الأفراد لكي يستمروا في الجماعة)) ولقد أوضح أن هناك قوتين مهمتين تؤثران على الأعضاء لكي يظلوا في الجماعة وهما **الانجذاب** إلى الجماعة و**وسائل الضبط** إذ يشير النوع الاول من القوى إلى رغبة الفرد في التفاعلات الشخصية مع الأعضاء الآخرين والمشاركة في أنشطة الجماعة، بينما النوع الثاني إلى المزايا التي يمكن للعضو أن يحصل عليها لكونه مرتبطاً بالجماعة.

فستنجر

الأنجذاب – وسائل الضبط

كارون

التماسك – الهدف

كاتل

المحافظة - والتحرك

كيرت لوين

التماسك - والتحرك

تحقيق الهدف

وهناك الدوافع الفردية والدوافع الاجتماعية

1-الدوافع الفردية:

يقصد بالدوافع الفردية تلك القوى الداخلية التي تحرك السلوك الإنساني والضرورية لحياة الفرد وبغض النظر عما إذا وجد في جماعة أو كان يعيش في عزلة وطبقاً لهذا المفهوم فإننا نجد أن جميع هذه الدوافع الفسيولوجية أو الأولية التي سبق ذكرها تعد دوافع فردية.

2-الدوافع الاجتماعية:

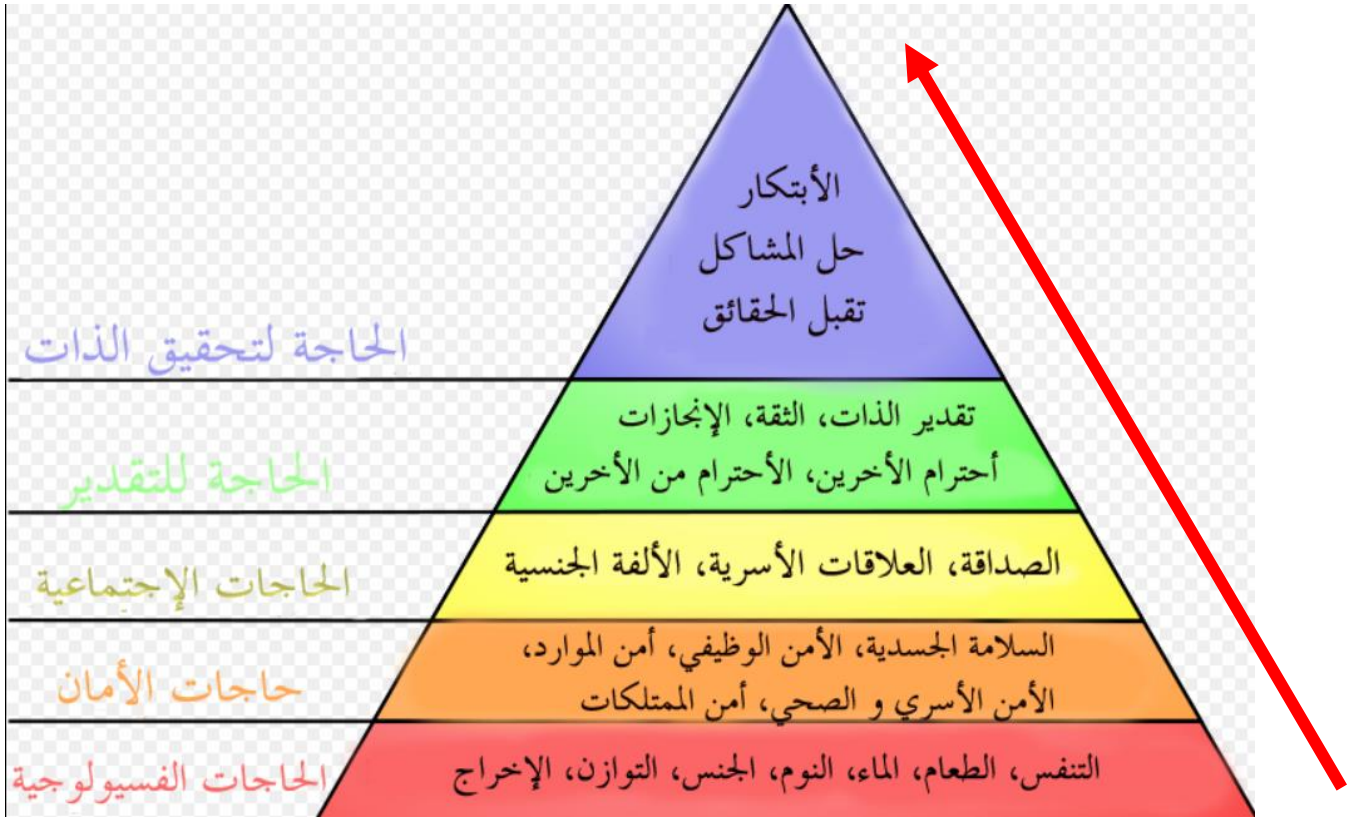
كما يقصد بالدوافع الاجتماعية تلك الدوافع التي يكتسبها الفرد في خلال مراحل التنشئة الاجتماعية أو التي تتأثر بالعوامل البيئية والثقافية التي يعيش في ظلها ,وطبقاً لهذا المفهوم فإننا نجد أن جميع هذه الدوافع المكتسبة أو الثانوية دوافع اجتماعية.

نظريات الدوافع Theories of Motivation



أولاً: نظرية تدرج الحاجات

قدم إبراهيم ماسلو (Maslow) في عام 1943م هرم للاحتياجات الانسانية - Maslow's hierarchy of needs) والنظرية السيكلوجيه، وطور نظريته اكثر و خلصها و نشر نظريته كامله فى سنة 1954 فى كتاب بعنوان "التحفيز و الشخصيه" او "الدوافع والشخصية" Motivation and Personality يرى ماسلو ان الانسان يتصرف بسبب وجود قوى داخلية تدفعه للتصرف، وان هذه القوى تدفع الفرد وتجعله يسلك سلوك معين ناتجة عن ميله الدائم انه يوفى ويشبع احتياجاته ليحس بالراحة، ويبعد نفسه عن الوجد الجسدي والنفسي نتيجة الحرمان.



ويرى ماسلو ان من بين ال 5 الحاجات هنالك 4 اساسية جدا يسميهم حاجات النقص " deficiency needs" الفسيولوجية والأمان والانتماء والاحترام.

وتؤكد النظرية على النقاط التالية :

- أ. الإنسان هو كائن يشعر بالأحتياج لأشياء معينة وهذا الاحتياج يؤثر على اشباعه وسلوكه.
- ب. تتدرج الحاجات في هرم يبدأ بالحاجات الأساسية الأولية اللازمة لبقاء الجسم وتتدرج في سلم من الحاجات يعكس مدى أهمية أو مدى إلحاح هذه الحاجات.
- ج. يقوم الفرد في إشباعه للحاجات بدءاً بالحاجات الأساسية الأولية (الحاجات الفسيولوجية) ثم يعيد سلاله الإشباع بالانتقال إلى الحاجة إلى الأمان ثم الحاجات الاجتماعية ثم حاجات التقدير وأخيراً حاجات تحقيق الذات.
- د. إن الحاجات غير المشبعة لمدة طويلة أو التي يعاني الفرد صعوبة جمة في إشباعها قد تؤدي إلى إحباط وتوتر حاد قد يسبب آلاماً نفسية ومرضية.

ثانياً: نظرية عوامل الوقاية وعوامل الدفع

نظرية فردريك هيرزبيرغ Herzberg Frederik (ذات العاملين):

وضع هذه النظرية العالم هيرزبيرج عام (1959م) وهي تقوم على أساس وجود مجموعتين من العوامل هي

- عوامل الوقاية
- عوامل الدفع

استهدفت التعرف على الاتجاهات النفسية للأفراد في بحثه عن العوامل الوقائية والعوامل الدافعة في بيئة العمل. وتوصل إلى مجموعة من النتائج نشرها في كتابه عام (1959) منها.

أن تعاسة الفرد وعدم رضاه في معظم الاحيان إنما تنتج عن عدم توافر بيئة العمل المناسبة.
أن رضا الفرد عن عمله عائد إلى نوع العمل ذاته.

وبالتالي فقد رأى "هيرزبيرغ" أن العوامل المؤثرة في بيئة العمل تتوزع تحت مجموعتين هما :

أ- **العوامل الوقائية أو الصحية:** هذه العوامل ليست محفزات بل إن نقصها يعتبر عامل تثبيط ومصدر إحباط وبالعكس فإن توفيرها يجعل العامل راضيًا وليس محفزًا. أي أنها أشياء لا بد من تلبيتها ولكنها وحدها غير كافية للتحفيز. وتتمثل العوامل الوقائية في سياسات المنظمة وإدارتها، ونمط الإشراف، والعلاقات بين الأفراد، وظروف العمل المادية، والراتب، والمركز الاجتماعي، والأمن الوظيفي .

ب- **العوامل الحافزة أو الدافعة:** وترتبط بالعمل، وتعمل في حالة وجودها على بناء درجة عالية من الرضا عند الأفراد، ولكنها لا تسبب الكثير من عدم الرضا عند عدم توافرها. وتتمثل في الشعور بالإنجاز في العمل، والإدراك الشخصي لقيمة العمل، وطبيعة الوظيفة ومحتواها، والمسؤولية، وفرص التقدم والتنمية، ونمو الشخصية وتطورها.

ثالثاً: نظرية $Z(X, Y)$

معظم الناس يقاومون التغيير. نظرية Y تركز هذه النظرية على احتياجات المستوى الأعلى من التقدير وتحقيق الذات وهي احتياجات مستمرة ، وتم إنشاؤها وتطويرها من قبل ماكغريغور دوغلاس في معهد ماساتشوستس للتكنولوجيا

نظرية Y	نظرية X
جودة العمل تعتمد على الظروف المناسبة	العمل شرٌّ لا بد منه
كل شخص مبدع	الأفراد يميلون للحلول التقليدية ويفتقرون للابتكار
الأكثرية تبذل أقصى ما في وسعهم	يميل الأفراد إلى أداء الحد الأدنى تحاشياً للوم
معظم الناس يميلون للرقابة الذاتية للإنجاز	أكثر الناس غير طموحين ولا بد من الرقابة عليهم لينجزوا
التركيز يجب أن يكون على التحفيز المعنوي	التركيز يجب أن يكون على التحفيز المادي

رابعاً- الحاجات الأساسية في نظرية ماكيلاند:

الحاجة إلى السلطة:

إنّ الأفراد الذين يحتاجون للسلطة يميلون بشكل دائم لممارسة التأثير والرقابة القوية، في الغالب يسعى هؤلاء الأشخاص للحصول على مناصب قيادية. إنّ الأفراد الذين يحركهم هذا الدافع يكونون فاعلين أو طليقين في الاتصال، يستمتعون بالتحرك للأعلى في المنظمة.

يمكن تعزيز هذا الدافع عن طريق إعطائهم فرصة بمراقبة ذواتهم، توفير الفرصة للتأثير على الآخرين عن طريق المشاركة في حل المشكلات واتخاذ القرارات؛ لأنها تزوّد الأفراد بالتأثير في عملهم وفي الآخرين.

الحاجة للانتماء:

إنّ الأفراد الذين لديهم حاجة قوية للانتماء يتكوّن لديهم الشعور بالفرح والسرور عندما يشعرون أنّهم محبوبون من الأشخاص الآخرين، كذلك يشعرون بالحزن إذا رفضوا من الجماعة التي ينتمون إليها، يميل هؤلاء الأشخاص إلى تطوير علاقات اجتماعية مع الآخرين.

إنّ الأفراد الذين لديهم حب الانتماء يمكن أن نوقّر لهم الدافعية من خلال السماح لهم بالعمل مع الآخرين بحيث يستطيعون التعبير عن مشاعرهم، يستمتعون بالصدقات الجيدة ، يتصفون عادةً بالهدوء، يعملون بشكل أفضل عندما يشعرون بالتقدير، تُسمح لهم ظروف العمل في التفاعل مع الآخرين.

• أهداف و ديناميات الجماعة

الفروقات بين الأهداف الجماعية والفردية

الأهداف الجماعية	الأهداف الفردية	الجانب
تحقيق أهداف مشتركة لمجموعة من الأفراد.	تحقيق رغبات وأهداف شخصية لفرد معين.	الطبيعة
تؤثر على مجموعة واسعة من الأفراد أو المجتمع بشكل عام.	تؤثر بشكل أساسي على حياة الفرد وقد تمتد تأثيراتها على من حوله.	المدى
يتوجب التعاون والتفاعل مع الآخرين لتحقيقها.	قد يتم تحقيقها بشكل مستقل أو بالتفاعل مع الآخرين.	التفاعل
قد تسهم في تغييرات اجتماعية واسعة النطاق.	قد يكون لها تأثير أقل على المجتمع بشكل عام.	التأثير الاجتماعي
-تحسين ظروف المجتمع. تحقيق العدالة الاجتماعية -تعزيز الوحدة الوطنية.	-تحقيق النجاح الشخصي تحسين مهارات معينة -تحقيق السعادة الفردية.	أمثلة

تتمثل ديناميات الجماعة في التالي:-

- **التنظيم والتواصل:** في الجماعات، يكون التنظيم والتواصل أمرًا حيويًا. يتمثل التنظيم في وضع هيكلية تنظيمية تحدد السلطات والمسؤوليات داخل الجماعة، بينما يتمثل التواصل في تبادل الأفكار والمعلومات بين الأعضاء لتحقيق الأهداف المشتركة. يتيح التنظيم الفعال والتواصل الفعال تحقيق الأهداف بشكل أكثر كفاءة.
- **القيادة والهيكلية:** يلعب دور القيادة دورًا بارزًا في الجماعات، حيث يتولى بعض الأفراد دور القيادة لتوجيه وتنظيم جهود باقي الأعضاء نحو تحقيق الأهداف المشتركة. كما يحتوي التنظيم الجماعي على هيكلية تنظيمية تحدد العلاقات والسلطات داخل الجماعة، وتحدد الطرق التي يمكن من خلالها اتخاذ القرارات وتحقيق الأهداف.
- **التعاون والتضامن:** يعتمد نجاح الجماعات بشكل كبير على قدرتها على التعاون والتضامن بين أعضائها. يتطلب تحقيق الأهداف المشتركة قدرًا كبيرًا من التعاون والتضامن بين الأفراد، حيث يقدم كل شخص دعمه ومساهمته في سبيل تحقيق الهدف المشترك.
- **التحفيز والاندفاع:** يتطلب العمل ضمن الجماعات قدرًا من التحفيز والاندفاع لتحقيق الأهداف. يجب أن يكون هناك روح تحفيزية داخل الجماعة تدفع أعضائها نحو تحقيق الأهداف بإصرار وجهد.
- **التطور والتكيف:** تتعرض الجماعات لتحديات متعددة ومتغيرة، لذا يجب أن تكون قادرة على التطور والتكيف مع الظروف المتغيرة. يتطلب ذلك قدرة الجماعة على استيعاب التغيرات وتعديل استراتيجياتها وأساليب عملها بما يتناسب مع التحديات الجديدة التي تواجهها.
- **التنوع والتمثيل:** يعتبر التنوع والتمثيل أمرًا مهمًا في الجماعات، حيث يجب أن تكون الجماعة ممثلة لمجموعة متنوعة من الآراء والخلفيات والمصالح. يساهم التنوع والتمثيل في تعزيز الشمولية والفعالية داخل الجماعة، ويعزز الشعور بالانتماء والاندماج بين أفرادها.

• الدوافع الاجتماعية للسلوك

يمكن ترتيب الدوافع الاجتماعية للسلوك كالتالي -

الدافع الاخلاقي الاجتماعي: يشير هذا الدافع إلى الرغبة في الوفاء بالمسؤوليات والتزامات الاجتماعية، مثل تلك المتعلقة بالمدرّب، المدرسة، أو المجتمع بشكل عام.

الدافع التربوي: يركز هذا الدافع على الرغبة في تلبية القيم التربوية في المجتمع واتباع السلوكيات التي تُعتبر مقبولة من قبل المجتمع.

دافع الشعور بالموطنة: يعكس هذا الدافع الرغبة في تحمل المسؤوليات تجاه الوطن وتمثيله بشكل جيد، مما يحفز الفرد على بذل الجهد لتحقيق النجاح والتميز.

دافع التكامل النفسي والبدني: يشير هذا الدافع إلى الرغبة في تحقيق التوازن والتكامل بين الجوانب النفسية والبدنية، والمساهمة في تطوير المجتمع من خلال ممارسة النشاط الرياضي.

• التأثيرات الاجتماعية و الدافعية الفردية

تؤثر التأثيرات الاجتماعية على الدافعية الفردية على عدة عوامل، بما في ذلك شخصية الفرد، وتجاربه السابقة، وعلاقاته الاجتماعية، وتفاعله مع البيئة المحيطة به من خلال التالي.

الضغط الاجتماعي: قد يتعرض الفرد لضغوط اجتماعية من المجتمع أو البيئة المحيطة به، مثل الأصدقاء أو العائلة أو المدرسة أو العمل. هذه الضغوط قد تؤثر سلبيًا على دافعيته الفردية، إذ قد يشعر الفرد بالقيود أو الالتزامات التي قد تقيده عن تحقيق أهدافه الشخصية.

التوقعات الاجتماعية: قد يؤثر توقعات المجتمع أو الأفراد المحيطين بالفرد على دافعيته، حيث يمكن أن تؤثر الضغوط الاجتماعية المتعلقة بالتوقعات والتطلعات في تشكيل نمط سلوكياته وأهدافه.

المكافآت والعقوبات الاجتماعية: قد يؤثر وعي الفرد بالمكافآت والعقوبات الاجتماعية على دافعيته، حيث قد يكون للمجتمع أو المجموعة الاجتماعية تأثيرًا كبيرًا في تشكيل سلوكيات الفرد من خلال تحديد ما هو مقبول وغير مقبول في البيئة الاجتماعية.

الانتماء والتعاطف: يمكن أن يؤثر الشعور بالانتماء والتعاطف مع المجموعة أو المجتمع على دافعية الفرد، حيث قد يكون لرغبة الفرد في الاندماج والتأقلم مع الآخرين تأثير إيجابي على تحقيق أهدافه الشخصية.

الدعم الاجتماعي: يمكن للدعم الاجتماعي من الأصدقاء أو العائلة أو المجتمع أن يكون عاملاً محفزًا للفرد، حيث يشعر الفرد بالدعم والتشجيع من المحيطين به مما يزيد من دافعيته لتحقيق أهدافه.