

جامعة محمد خيضر بسكرة

قسم العلوم الاجتماعية والانسانية

مطبوعة مقدمة لسنة أولى ماستر بعنوان : ديناميكية الجماعة والمؤسسات

— تعريف الجماعة

- ديناميات الجماعة

- سيكولوجية الجماعة داخل المؤسسات (المؤسسات الاستشفائية ، مؤسسات اعادة التربية ، دور العجزة ، مراكز

المعاقين عقليا ، مراكز أخرى)

- القيم والمعايير في الجماعة المؤسساتية

- نوعية العلاقة بين عاصر الجماعة في المؤسسات العيادية وأثرها على الكفالة النفسية

- قياس العلاقات الاجتماعية في الجماعة والمؤسسات

مقدمة :

تعتبر دراسة مقياس ديناميات الجماعة والمؤسسات من المقاييس المهمة لطلبة أولى ماستر عيادي ، بالرغم من الأغلبية يتساؤلون عن سبب ادراج هذا المقياس في تخصص علم النفس العيادي ، الذي يهتم بتشخيص جميع الاضطرابات على مستويات السجلات المختلفة من توظيفات عصابية وحدية وذهانية مع وضع الخطط العلاجية المناسبة لكل الحالات ، الا أهمية في ادراجه يرجع أن عمل الاخصائي العيادي يكون ضمن جماعة وليس بمعزل عن الأفراد الاخرين ، فيكون عمله ديناميا مع الجماعة التي يتفاعل معها لتحقيق هدف المؤسسة التي ينتمي اليها سواء المؤسسة التربوية والاستشفائية ، فنجاح عمل الاخصائي العيادي يرجع الا تفاعل مجموعة من السمات التي يملكها مع سمات الاخرين ، فاذا كانت السمات تدل على توظيف سوي من روح تعاون والمنافسة الشريفة وتحقيق الذات ، هنا نضمن دينامية فعالة والعكس الصحيح ، فدينامية الجماعة تعتبر كأداة تشخيصية لسوء انجاز عمل معين و أداة علاج في نفس الوقت ،لتصليح بعض السمات الخاصة بالأفراد المنبوذين والأتكاليون ، وسنتناول في هذه المطبوعة جميع محتويات المتعلقة بتكوين عروض ماستر في مقياس ديناميكية الجماعة والمؤسسات ؟

المحاضرة الأولى :

1_ تعريف الجماعة :

نقول تقوم بينهما علاقات دينامية Dynamic ويتوقف نوع هذه التفاعلات وتأثيرها في الاعضاء على نوع الجماعة ونوع الاعضاء التي يؤلفونها ، والعوامل الاجتماعية التي تؤثر في العامل عوامل قوية ومتعددة .

(فتحي محمد موسى 2009 ص 177)

2_ نظريات تكوين الجماعات :

1_2_ نظرية التسهيل الاجتماعي :

ظهر هذا المصطلح التسهيل الاجتماعي سنة 1924 ، فقد اهتم FLOYD ALLPORT بهذا المصطلح وهو يعني به اجتماع الأفراد لعملمعين ينجزونه بشكلاً أفضل ، بمعنى أن رؤية الأفراد ومشاهدتهم ينجزون نفس العمل يدفع الأفراد للإنجاز .

وقد أوضحت نتائج هذه البحوث بوجه عام أن انجاز الافراد يتحسن حينما يكونهناكأفراد يعملونبجوارهم تحت ملاحظة أو يكونوا في عمل مشترك مع الاخرين ،وقد توصلت دراسات أخرى الى أن حضور مشاهد يمكن في بعض الأحيان أن يفسد أداء وانجاز الأفراد .

2_2_ نظرية التأثير الاجتماعي :

ظل العلماء الألمان عبر خمسين عاما وعلى رأسهم ringlemann يقوم باجراء التجارب العديدة لتوضيح أثر التأثير الاجتماعي على الأفراد وقد خرج بنتيجة هامة تؤكد أنه حينما يكون الأفراد في جماعات كبيرة يكون انجازهم أقل مما لو كانوا موجودين مع مجموعة من الأفراد القليلة .

هناك نقطتان أساسيتان :

• النقطة الاولى :تأثير حجم الجماعة على الفرد ،فكلما كان حجم الجماعة كثيرا كلما كان تأثيرهم على الفرد كبيرا .

• النقطة الثانية : أنه كلما كانت حجم الجماعة كبيرا كان تأثير الفرد على الجماعة قليلا .

(سلوى محمد عبد الباقي ؟ ص ص 155_156)

3_تعريف ديناميات الجماعة:

لقد تعددت معاني ديناميات الجماعة حيث مجموعة من العلماء ينظرون اليها الى علم ديناميات الجماعة

بوصفها نوعا من الايديولوجية السياسية فيوجهون اهتمامهم في هذه الايديولوجية على القيادة الجماعية

الديمقراطية ، وعلى مشاركة الأعضاء وتعاونهم في اتخاذ القرار .

*وفريق اخر : الى علم ديناميات الجماعة على أنه مجموعة أساليب مثل العملية الجماعية والحل الجماعي

للمشكلات ويرى فريق ثالث أن علم ديناميات الجماعة ميدان لدراسة طبيعة الجماعات ونمو الجماعات ومدى

ارتباطها بالأفراد أو الجماعات الأخرى .

*ويعرفها بونر (Bonner ,1959): علم ديناميات الجماعة بأنه فرع من فروع علم النفس الاجتماعي يبحث في

تكوين وبناء الجماعة وتغيرها بحيث توجه الجماعة توجيهها ذاتيا عن طريق جهود ودور أعضائها في اشباع

حاجاتهم وحل مشكلاتهم أن الجماعة التي تتميز بالدينامية هي في اعادة البناء ،وتخفيف التوتر بين الأعضاء ،

وحل المشكلات المشتركة. (خليل ميخائيل معوض 2000 ص ص 113 114)

تقسيم الجماعات من حيث قوة تأثير في شخصية الفرد:

بعض الجماعات يكون لها تأثير قوي ف عميق شخصية الفرد في حين أن بعض الجماعات الأخرى ليس لها تأثير نفس التأثير القوي ،ولكن تزود الفرد بخبرات اجتماعية من بينها :

*الجماعات الأولية :

وهي الجماعات التي لها الأولوية أو الأهمية في تكوين شخصية الفرد، ويكون تأثير فيها تأثيرا عميقا مثل :
جماعة الأسرة وجماعات الأندية ويتميز هذا النوع من الجماعات بما يلي :

الجماعة الأولية تتميز بطول البقاء والاستمرار ، وبعضها قد يلازم الفرد طول حياته مثل جماعة الأسرة.
تتميز الجماعة الأولية بقلّة عدد أعضائها بدرجة تسمح للفرد أن تكون علاقاته مع أفراد الجماعة علاقة قوية وثيقة ،

العلاقات بين أفراد الجماعة الأولية مباشرة ،والتفاعل بالتالي يكون مباشرا أيضا .

للجماعة الأولية تقاليد ونظم وقيم وعادات خاصة بها تحكم أفرادها ونشاطها وتحد مسؤولية كل عضو فيها والأعمال التي توكل اليه .

*الجماعات الثانوية :

هذا النوع من الجماعات وان كان يتيح للفرد خبرات عديدة ضرورية للفرد ولنموه الاجتماعي ،الا ان دور هذه الجماعات ثانوي بمقارنة بالجماعات الأولية ومن أمثلة الجماعات الثانوية الجماعات السياسيةوالدينية والمهنية والمجتمع المدرسي والنقابات .

وتتميز الجماعات الثانوية بما يلي :

تتكون الجماعة الثانوية من عدد كبير من الأفراد ، وقد لا يعرف الأعضاء بعضهم

هذه الجماعات قصيرة البقاء ، فقد ينتمي الفرد الى الجماعة الثانوية ويتركها لجماعة أخرى بعد فترة وجيزة .

العلاقات الاجتماعية والعاطفية والولاء للجماعة والشعور الجماعي ودرجة التمسك في الجماعة الثانوية أقل بالنسبة للجماعات الأولية. (خليل ميخائيل معوض 2000 ص ص 91-92)

5_المقربات النظرية لديناميات الجماعة :

- 1الاتجاه السوسيومؤي:

افترض هذا المنهج الاكتفاء بؤاسة بنية العلاقات بين الأؤاد في الجماعة فهي تهمل البواعث والنوافع كما أنه اتجاه أحادي القطب، وبالرغم من الانتقادات التي وجهت لهذه الطريقة إلا أنها مازالت طريقة تستخدم في كثير من البؤاسات وبعد أن وسع مورينو ذاته من العمليات التي تقيسها طريقة في داخل الجماعة فلم تعد تقيس فقط ببناء الجماعة والعلاقات العاطفية التي تنشأ بين أؤاد الجماعة وإنما أصبحت أيضاً تقيس التقييمات الإيجابية والسلبية التي يعطيها الفرد عن سائر أعضاء الجماعة.

- 2الاتجاه السوسبولؤجي:

لُسى قواعد هذه الطريقة ميو وخاصة في اختبار هوتورن المشهور ففي هذا الاختبار غير ميو من ظروف العمل في الجماعة التجريبية "إنارة أماكن العمل" وذلك من أجل زيادة الإنتاجية في شركة ويستون الكترك إلا أنه قد لوحظ زيادة الإنتاج في الجماعة التجريبية والجماعة الضابطة التي لم يدخل عليها أي تحسينات. وعند تكرار الاختبار مع زيادة التحسينات التي أدخلت على ظروف العمل "نظام دفع الأؤور، فؤات إضافية للانقطاع عن العمل" كانت نفس النتائج وقد ثبت أيضاً انخفاض الإنتاج بعض الشيء عند إلغاء جميع التحسينات التي أدخلت على ظروف العمل في الجماعة الضابطة ولكنها ظلت أعلى من مستواها الأدنى.

- 3الاتجاه الدينامي:

وهو الاتجاه الأكثر قرباً من بؤوث علم النفس الاجتماعي في بؤاسة الجماعات ويرتبط هذا الاتجاه باسم ليفين

الذي أسس مركزاً متخصصاً في دراسة ديناميات الجماعة.

وقد اعتمد اتجاه البحث في هذا المركز على أفكار ليفين النظرية المرتبطة بصياغة نظرية المجال عنده والتي أرست أساس دراسة الجماعة، وتقوم الفكرة الأساسية في نظرية المجال على أساس قوانين السلوك الاجتماعي تحدد معاً القوى النفسية والاجتماعية وأنه يمكن تعيين هذه القوى وقياسها في الجماعة وقد تم إنشاء جماعات تجريبية أمكن من خلالها تحليل قوى المجال وكانت جملة نتائج هذه الدراسات هو ما يسمى بالاتجاه الدينامي في دراسة الجماعة.

وبعد أن تم تحديد الاتجاهات الرئيسية في دراسة الجماعة وخاصة الاتجاه الدينامي في ضوء الدراسة فما هي دلالات مفهوم الدينامية ذاته.

قد لوحظ أن مفهوم الدينامية يستخدم بثلاث دلالات رئيسية فقد يستخدم هذا المفهوم بقصد التعبير عن اتجاه معين في بحث الجماعات الصغيرة في علم النفس الاجتماعي وقد يستخدم هذا المفهوم أيضاً للإشارة إلى مناهج معينة يمكن استعمالها في دراسة الجماعات الصغيرة وصيغت معظم هذه الطرائق أو المناهج في مدرسة ليفين وأخيراً فإن هذا المفهوم يستخدم ليدل على مجموع العمليات التي تجري في الجماعة الصغيرة وفي هذه الحالة فإنه يستخدم لوصف واقع معين في حياة الجماعة.

سنتناول هذه العوامل والعمليات بقدر من التفصيل الذي يوضح مدى أهميتها في إحداث دينامية الجماعة.

ولاً: العوامل التي تؤثر في دينامية الجماعة:

أن الجماعة ذات طبيعة بنائية تتمثل في تكوينها وفي بيئتها الفيزيائية والشخصية والاجتماعية وذات طبيعة وظيفية تتمثل في مجموع العلاقات التي تنشأ بين الأفراد وتحقيق الأهداف والمعايير والقيم والاتجاهات والتفاعل الحادث داخل هذه الجماعة بناء على اجتماع الأفراد تبعاً لهذا البناء.

وتكون الجماعة في هذا السياق وحدة اجتماعية تتكون من مجموعة من الأفراد تنشأ بين أعضائها مجموعة من

القيم والمعايير تنظم سلوكهم كما أنها نسق منظم من فودين أو أكثر يرتبط كل منهم بالآخر بحيث ينهض النسق بوظيفة ما كما يتوافر لأعضائها مجموعة من علاقات الأنوار ومجموعة من المعايير التي تنظم وظيفة الجماعة ووظيفة كل عضو من أعضائها.

وتتميز الجماعة بالتفاعل الموجود بين أعضائها والذي يتم بصورة تتغير معها كل وحدة نتيجة لعضويتها في

الجماعة كما أنها يحتمل أن تتغير بتغير الجماعة وفي هذه الحالة يعتمد كل عضو على الجماعة الكلية.

فيتخذ ليفين التفاعل بين الأفراد أساساً للجماعة وهو يرى أن التشابه بين الأعضاء قد يكون أساساً صالحاً إذا

كان المقصود هو تشابه الاتجاهات والأهداف أو الولاء أو وجود عدد مشترك وبالطبع فإن هذا التشابه يكون

مرتبطاً بالتفاعل المتبادل بين الأشخاص المشتركين أو قد يكون سبباً له.

ويتفق العلماء على أن الجماعة ذات طبيعة بنائية وطبيعة وظيفية كما أنهم يتفقون على أن البناء هذا يحدد

الوظيفة، والتحليل البنوي والوظيفي هو مدخل تأخذ به علوم اجتماعية أخرى بهدف الراسة المتواظبة للظواهر

والعمليات الدينامية في إطار منظومة معينة ويقوم هذا التحليل على القول بأنه يجب النظر إلى أية ظاهرة

(الجماعة) في ارتباطها بالوظائف التي تؤديها في منظومة الظواهر الأخرى وراسة النتائج الإيجابية والسلبية

والمحايدة التي تسفر عنها الظاهرة واستجلاء الوظائف التي تؤديها التكوينات البنوية.

والبنية والوظيفة مفهومان متواظبان يعوان عن الصلة بين التركيب وأسلوب العمل، والبنية هي الأساس الداخلي

للوظيفة الذي يتجلى في أسلوب العمل المميز للمنظومة وهي أكثر ثباتاً واستقراراً بالمقارنة مع جملة الوظائف

وتكون الوظيفة دوماً تابعة لبنية معينة.

ويفضي كل هذا إلى تصنيف العوامل التي تؤثر في دينامية الجماعة إلى:

وَأولاً: العوامل البنائية:

وتعني التوكيد ومن الناحية المنهجية فإن البنائية تعني اتجاه منهجي يهتم بدراسة تركيب الظاهرة موضوع -

(غواري مليكة ص 106)

المحاضرة الثالثة: سيكولوجية الجماعة داخل المؤسسات :

1- سيكولوجية الجماعة داخل مؤسسات الاستشفائية :

1_1. تعريف المؤسسة الاستشفائية :

عرفته الهيئة الأمريكية للمستشفيات (American Hospital Association): بأنه مؤسسة تحتوي على جهاز

طبي منظم ، يتمتع بتسهيلات طبية دائمة تشتمل على أسرة للتتويج وخدمات طبية تتضمن خدمات الأطباء

وخدمات المريض المستمرة لاعطاء المرضى التشخيص والعلاج اللازمين .

عرفته المنظمة الصحة العالمية : بأنه جزء أساسي من تنظيم اجتماعي وطبي ، تتلخص وظيفته في تقديم رعاية

صحية كاملة للسكان ، علاجية كانت أو وقائية .

2. الوظائف الأساسية للمستشفى :

*تحقيق مستوى عال من جودة الرعاية الطبية للمريض والمصاب :

يجب توفير رصيد تقني للجهاز الطبي المكلف بتقديم خدمات طبية ،هذا يعني توفر أطباء بالعدد اللازم

وبمختلف اختصاصاتهم لتقديم الرعاية الطبية على مستوى المستشفى وفي الوقت اللازم .

توفير الخدمات المساعدة للخدمات الطبية من أكل جيد ،وسائل راحة للمريض وبالنوعية الجيدة من أجل مساعدة

المريض على الشفاء النفسي بالموازاة مع الشفاء الصحي هذا من جهة ،ومن جهة أخرى العمل على تحسين

خدمات الاستقبال في غرف الانتظار ونقا التزويد بالمعلومات .

التأكيد على الحوار بين الطبيب والمريض من أجل تفاعل اجتماعي ونفسي يسهل نجاح التشخيص بمختلف جوانبه .

*تعليم وتدريب الممارسين الطبيين

البحث العلمي في مختلف مجالات الصحة :في توفير مخابر التحليل ،البيولوجيا ، التجهيزات والمعدات الطبية من تطوير الأدوية واكتشاف أخرى ثم تجربتها لتضاف الى مجموعة الأدوية الجديدة .

يساعد وجود سجلات طبية منظمة على توفير قاعدة معلومات الباحثين من أجل استعمالها في أبحاثهم ودراساتهم لتحديد نتائج خاصة بالنشاط الاستشفائي مثل نتائج خاصة بتجربة عقار جديد ، نسبة المواليد ، نسبة الوفيات من أجل تخطيط الامكانيات وتوحي الجهود للقضاء على الأمراض والأوبئة في وقت قياسي .

*توفير خدمات الرعاية الصحية الأولية للمجتمع :

تسهر العيادات والوحدات الاستشفائية القاعدية على تقديم احتياجات المجتمع المستمرة من خدمات الوقاية ، حماية الأمومة ، التلقيح والتوعية .

3— تعريف التنظيم المستشفى :

يعرفه allen: بأنه العملية التي يتم بموجبها تحديد أداء الأعمال وتقسيمها وتوضيح تفويض السلطة والمسؤوليات ،وانشاء العلاقات بين العاملين لتمكينهم من العمل بأقصى كفاءة ممكنة لانجاز الأهداف .

وحسب الداسات في ديناميات المستشفيات وجدوا أن التنظيم النموذج العضوي أحسن تنظيم يقلل لصراعات كمثال التنظيم المصفوفي الذي يندرج ضمن التنظيم العضوي .

التنظيم المصفوفي :

يظم هذا التنظيم العلاقة الرأسية بين الرئيس ومرؤوسهم من جهة، بالإضافة الى علاقات أفقية بين العمال ورؤساء المشاؤيع التي ينتمون اليها ، فلو نأخذ مثلا ممرضة في قسم التمريض فتربطها علاقة برئيس قسم التمريض(علاقة رأسية) من جهة ، من جهة أخرى علاقة بالطبيب المختص المشرف على مشروع العلاج أو الفحص ، هو ما يولد علاقة متقاطعة في مجملها تسمى بالمصفوفة ، ما يميز هذا النوع من التنظيم أنه هناك مرونة نظرا للبيئة المتذبذبة التي يعمل فيها المستشفى . (غواري مليكة ص 106)

هناك نوعين أساسين من التنظيم: النموذج الميكانيكي لتنظيم والنموذج العضوي

النموذج الميكانيكي:

يشبه هذا النموذج الى حد كبير النموذج البيروقراطي للتنظيم ، حيث تربطه به عدة نقاط مشتركة مثل :

ثانيا: سيكولوجية الجماعة داخل المصنع :

يقصد به التنظيم الذي يعمل بالعوامل النفسية والاجتماعية المختلفة التي تؤثر في عمل الجماعة ونتاجها منحيث هي مجموعة من أعضاء يتفاعل بعضهم البعض ويؤثر بعضهم في بعض .

وقد أدت بحوث ديناميات الجماعة والروح المعنوية والصراع الصناعي الى اعادة تنظيم المصانع من الناحية الاجتماعية والانسانية ، وذلك من خلال ادخال النظم الاتية في المصنع

1. نظام الاتصالات

2. نظام المشاركة

3. تكوين جماعات عاملة متألفة الأعضاء.

2-نظام الاتصالات :

من الطبيعي أن نتوقع قدرا معينا من عدم الرضا في أية جماعة انسانية ،فالانسان يميل بطبعه الى تسقط الهفوات وتصيد الأخطاء ، فسوء التفاهم بين الادارة والعمال واقعة حاصلة شائعة ،ولكي تكون العلاقات الانسانية في الصناعة علاقات راضية منسجمة يجب أن تعمل الادارة والعمال على أن يفهم كل فريق وجهة نظر الفريق الاخر من خلال أنماط من الاتصال الناجعة من بينها :

_ المناقشة الجماعية :تعتبر من خير الوسائل لتدريب القادة على تغيير اتجاهاتهم النفسية نحو العمال ،وأقوى باعث اجتماعي في حفز العمال الى العمل متى تمخضت قرارات جماعية ، ونضيف أنها من أنجح الوسائل لحل المشكلات والتفاهم والتبادل بين الادارة والعمال ،والحيلولة دون تراكم التوترات بما يؤدي الى الانفجار لذا يجب استخدامها على نطاق واسع كأداة ونافذة للاتصالات ولدعم العلاقات الانسانية في الصناعة ،ومن ثم يتعين على الادارة وممثليها كسب المهارة في قيادة هذه المناقشات على اساس ديمقراطي يتسم برحابة الصدر والحساسية لمشاعر الاخرين .

_الاتصال المثمر الجيد :القدرة على الاتصال المثمر والتفاهم مع الاخرين قدرة لازمة لكل انسان ،لكنها ضرورية بوجه خاص للرؤساء والمشرفين والمنفذين في المصانع والشركات لانهم يستطيعون انجاز عمل الا عن طريق الاخرين ،يتوقف نجاح الاتصال غالبا على عوامل نفسية من أهمها الجو السيكولوجي الذي يحيط بالاتصال ،فمن المعروف أن المفاوضات بين أصحاب العمل ونقابات العمال،وقد تستغرق أسابيع من النقاشدون أن ينجم عنها اتصال مجدحقيقي ، ومن هنا يجب أن تتضافر الجهود أولا على ازالة من أساسه هذا الشك .

3_تجربة في أثر المشاركة :

من أشهر الدراسات التي اجريت في هذا المجال فدللت على الاثار المجزية للمشاركة تجربة قام بها الباحثون COCH ,FRENCH في مصنع للملابس بالولايات المتحدة الأمريكية _ لقد أدى تقلب الموضة الى ضرورة

اجراء تغيير في تصميم الملابس ،وهذا التغيير يتطلب بطبيعة الحال الى احداث تعديلات في طرق العمل وتعلم العمال الى طرق جديدة ،وهذا يقترن عادة بنقص الاجور لمن ينتجون بالقطعة من العمال حتى يعودمستواهم في الانتاج الى ما كان عليه قبل التغيير ،وقد لا يعون أبدا الى مستواهم الأول ، من أجل هذا لا يرحب العمال بأمثال هذا التغيير بل يقاومونه مقاومة شديدة،ولما كانت الظروف تحتم ضرورة هذا التغيير ، كانت فرصة مواتية لاجراء تجربة مشاركة الجماعية ،فاختبرت أربع جماعات من العمال يتساوى أعضائها جميعا من حيث مستوى انتاجهم قبل التجربة

فأما الجماعة الأولى فعقد أعضائها اجتماع أحبروا فيه أن هذا التغيير ضروري بسبب المنافسة بين المصنع وغيره ،وقدمت اليهم فكرة عن العمل الجديد وعن معد الانتاج الجديد في الساعة كما ظهر من دراسة الحركة والزمن ، ثم تلقوا من أسئلة واستفسارات ،وكانت هذه الطريقة المألوفة في المصنع عند احداث التغيير فيه . أما المجموعة الثانية فعولت بأسلوب أكثر ديمقراطية من الجماعة الأولى اذ قدمت اليهم معلومات وشروح أثر من الحاجة الى التغيير المزعم احائه ،كما أتاحت لهم فرصة لاختيار ممثلين عنهميشتركون في تصميم العمل الجديد ،وفي تحديد المعدل الانتاج الجديد ، وفي تدريب سائر أعضاء الجماعة على هذا العمل الجديد بصيغة الجمع قيقولون عملنا نحن و معدل انتاجنا نحن

وأما الجماعتان الثالثة والرابعة فقد اشترك أعضاؤها مباشرة في تصميم العمل الجديد وفي تحديد معدل الانتاج الجديد ، أي كان اشتراكهم أكبر من اشتراك الجماعة الثانية التي أسهمت عن طريق ممثلين منتخبين فجاءت نتائج التجربة كالآتي :

فأما المجموعة الأولى فقد هبط انتاجها مباشرة بعد التغيير الى ما يقارب 50وحدة انتاجية في الساعة ،وهذا ما يحدث عادة بعد اجراء مثل هذا التغيير ، وقد بدت على أعضائها امارات المقاومة على التو ، والعدوان السافر

على الإدارة ، وعدم التعاون مع المشرف ، وتقييد متعمد للانتاج أي بقصد خفض مستواه ، كما ترك كثير منهم العمل .

وأما المجموعة الثانية التي اشتركت عن طريق ممثلين منتخبين فانخفض انتاجها أول الامر ، ثم أخذ في الارتفاع باطراد حتى وصل اخر الامر الى 65 وحدة انتاجية في الساعة ، غير أن أحدا من أعضائها لم يترك العمل ، ولم تلاحظ الا حادثة اعتداء واحدة لم تكن طويلة الأمد أو خطيرة .

وأما الجماعتان الثالثة والرابعة اللتان اشتركا مباشرا فلم ينخفض انتاجهما أول الأمر انخفاضا يذكر ، بل استعادتا بمستواها الأول في اليوم الثاني من التغيير ، ثم مضى انتاجهما في الزيادة حتى بلغ في اخر التجربة 70 وحدة في الساعة وقد كان أعضائها يتعاونون مع المشرفين عليهم ، ولم تبد منهم أية علامة على العدوان ، ولم يترك العمل منهم أحدا .

يبدو أن نجاح هذه التجربة يرجع الى مشاركة العمال في تخطيط التغيير الجديد وفي تصميم عملهم المقبل ، فقد كان التغيير في الانتاج بعد تغيير العمل يتناسب تناسباً طردياً مع درجة المشاركة فيها أسهمت به الجماعات الثلاث ، كما كانت نسبة ترك العمل والعدوان على الإدارة تتناسب عكسياً مع درجة المشاركة. (فتحي محمد موسى 2009 ص ص 190- 192)

ثالثاً :ديناميات الجماعة والتفاعل الصفي :

1. التفاعل والتواصل الصفي :

ان عملية التعلم والتعليم وعملية التربية والمنهاج التربوي الظاهر منه والخفي يمكن اعتبارها من أنماط التفاعل والتواصل الصفي .

والتواصل هو عملية لبناء منظومة من الرسائل ، أما الأهداف التعليمية أو التعليمات فيقصد بها انماء فكري محدد مثل تعلم مفهوم أو مبدأ أو حقيقة أو مهارة أو تهذيب عافة سواء كانت عادة أو اتجاه أو قيمة .

والتواصل هو كل ما يقال ويكتب ويقرأ وكل ما يحدث من حركات أو أفعال أو ايماءات وأعمال تعزيز التعاون

كيف نطبق ديناميكية الجماعات في المجال التربوي؟

إن ديناميكية الجماعة منهجية مهمة في علاج الكثير من الظواهر النفسية الشعورية واللاشعورية، كما أنها تقنية تنشيطية هامة يمكن الاستعانة بها أثناء العملية التعليمية- التعلمية، وطريقة فعالة في التنشيط التربوي والفني وإجراء منهجي للتحكم في التنظيم الذاتي للمؤسسة.

ومن المعلوم، أن المدرسة تضم جماعات الفصول التي قد تكون جماعات صغرى من التلاميذ لا تتجاوز 12 فرداً أو جماعات كبرى تتجاوز الثلاثين فرداً. كما تحوي جماعة التكوين أو التأطير التي تتكون من المربين والمدرسين الذين يقومون بمهمة التعليم والإرشاد التربوي، وتضم أيضاً جماعة المهمة أو التسيير الإداري التي تتكون من المدير والناظر والحراس العاميين ومساعدتهم والأعوان وهيئة الاقتصاد والملحقين التربويين الذين يشرفون على تسيير المؤسسة وتفعيلها إدارياً وتنفيذ التعليمات الوزارية في مجال التوجيه الإداري. ويعني هذا أن المدرسة خاضعة لقوانين ديناميكية الجماعات؛ لوجود علاقات إنسانية وتفاعلات مضمرة وبارزة داخل النسق المدرسي بين الإدارة والمدرسين والتلاميذ. وقد تكون العلاقات داخل هذا النسق إيجابية قائمة على التوافق والتعاون والتشارك قصد الإبداع والابتكار وتطوير الكفاءات الشخصية وتنمية القدرات الذاتية للفاعلين الديناميين قصد التكيف مع الواقع الموضوعي والإجابة عن الوضعيات والمشاكل المطروحة خارجياً وداخلياً، وقد تكون العلاقات سلبية مبنية على الصراع والنبذ والتناحر والتنافس غير المشروع.

ومن هنا، يخضع النسق الجماعي في عملياته التواصلية لثلاث قيادات أو سلط حسب كورت لوين: قيادة ديمقراطية تساعد على الإبداعية والابتكار وتحقيق المردودية والإنتاجية سواء أكان ذلك في غياب الأستاذ المؤطر أو المشرف الإداري أو في حضوره في الميدان، وتساهم هذه القيادة كذلك في بروز تفاعلات إيجابية بناءة كالتعاون والتوافق والاندماج. أما القيادة الأوتوقراطية فهي ترتكن إلى استعمال العنف والقهر والتشديد في

أساليب التعامل ؛ فينضبط الجميع في حضور القائد ولكنهم يتمردون في حالة غيابه، وفي هذه الحالة تقل الإنتاجية والمردودية وتتحول المؤسسة إلى كتنة عسكرية ويصعب تطبيق مبادئ نظرية تفعيل الحياة المدرسية وتنشيطها لوجود قيم سلبية كالتنافر والنبذ والتناحر والتوتر. أما القيادة السائبة فهي قائمة على فلسفة "دعه يعمل" . وبالتالي، فهي قيادة فوضوية لاتساعد على تحقيق المردودية والإنتاجية في غياب القائد أو حضوره، وترزع في نفوس المتعلمين قيم الاتكال والعبث واللامسؤولية.

وبناء على هذا، نستشف أن النهج الديمقراطي يساعد على نمو الجماعة وتطورها بشكل إيجابي فعال. لذا، على رجال الإدارة والمدرسين الأخذ بالقيادة الديمقراطية لتحقيق النجاح الحقيقي والجودة البناءة وإضفاء النجاعة على أنشطة التسيير والتأطير.

وإذا عدنا إلى القسم ، فمن الأفضل أن يقسم الأستاذ تلاميذ الفصل إلى جماعات منذ بداية السنة الدراسية فيسميها باسم معين، ويوزع عليها لائحة مكونة من العروض ومجموعة من الأنشطة والإنجازات والأبحاث قصد تنفيذها بطريقة جماعية قصد إدماج جميع التلاميذ في جماعات دراسية صغرى لحل المشكلات وإنجاز الأعمال ضمن وضعيات متدرجة من السهولة إلى الصعوبة مع تسطير مجموعة من المدخلات والمخرجات عبر مجموعة من العمليات والسيرورات البيداغوجية والديداكتيكية.

واليكم جدولاً توضيحياً نبين فيه مجموعة من الخطوات التي ينبغي أن يلتجئ إليها المدرس أثناء تكوين جماعات الفصل وتأطيرها وتنشيطها ديداكتيكياً:

جذاذة تنشيط جماعات الفصل:

الأستاذ:

المؤسسة:

الفصل:

المستوى:

الشعبة:

السنة الدراسية:

جماعات الفصل عدد

التلاميذ النشاط

المطلوب الأهداف الكفايات الوسائل مدة

النشاط مكانه طرائقه التقويم الفيدياك

رقم 1

رقم 2

رقم 3

رقم 4

رقم 5

يتبين لنا من خلال هذا الجدول أنه من المستحسن تقسيم تلاميذ الفصل إلى جماعات منسجمة متماسكة من أجل استثمار قدرات التلاميذ وتفتيق مهاراتهم واكتشاف مواهبهم وتحسين أجواء القسم والقضاء على الصراعات السيكولوجية الدفينة والحد من التوترات والأحقاد المشحونة عن طريق إدماج التلاميذ داخل أنساق جماعية من أجل خلق صداقات حميمية والعمل في إطار فريق؛ لأن العمل في إطار فريق هي أداة ناجعة من أجل تطوير البحث العلمي وتقدم الأمة في الدول الغربية كالولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وفرنسا وألمانيا. فمن خلال العمل داخل فريق يمكن حل المشكلات بسهولة وإنجاز الأعمال بشكل فعال وعلاج الكثير من الآفات النفسية الفردية الشعورية واللاشعورية كالأنانية والنبذ والكرهية والنفور واستبدالها بمشاعر أكثر نبلا كالانسجام والتوافق والتشارك والتعاون والابتكار الجماعي والإبداع الهادف.

ويعني هذا أن تطبيق ديناميكية الجماعات داخل الفصل الدراسي تقنية علاجية وأداة بيداغوجية وديداكتيكية ناجحة. ومن ثم، فعلى المدرس أن يحدد رقم الجماعة واسمها أو لقبها ويختار لها قائدا أو زعيما ديمقراطيا يحبه الجميع، ويقدم لكل جماعة نشاطا أو عملا لإنجازه أو حل مشاكله من خلال أهداف وكفايات محددة. وتستوجب هذه الأنشطة كما هو معلوم مجموعة من الوسائل والموارد المادية والمالية والمعنوية لتنفيذها مع ضرورة انتقاء أمكنة الإنجاز المناسبة واختيار أزمته بدقة مطلوبة. وبعد الإنجاز ينتقل المدرس إلى مرحلة التقويم أو التقييم للتأكد من عمليات تنفيذ العمل المطلوب ومدى نجاح التلاميذ في حل الوضعيات أو الإجابة عن المشكلات المطروحة. وإذا كان هناك فشل ملحوظ أو إخفاق مرصود لابد أن يستعمل المدرس تقنية الفيدباك لتصحيح التعثرات والأخطاء.

وهناك تقنيات عديدة يمكن الاستعانة بها في مجال التنشيط التربوي وتفعيل التلاميذ وتحريكهم داخل الفصل الدراسي مثل: العرض، والنقاش الجماعي العام، وتمثيل الأدوار، والاستعراض، والمحاضرات، والندوات، والاستجواب الحوارية، والمناقشة، واعتماد مجموعة التشخيص - GROUPE T لمعرفة مضامين التعلم ومحتوياته وكيفية التعلم من خلال إشراك عدد محدود من التلاميذ، وتطبيق طريقة جماعة البوز التي تنبني على تنشيط نقاش من 13 إلى 15 دقيقة لتقادي الملل ورتابة العرض لكي يشارك الجميع في إبداء آرائهم حول الموضوع المقترح، وتقنية فليبس 6/6 التي وضعها الأمريكي دونالد فليبس سنة 1948م، وقد طورها كل من الباحثين البيداغوجيين: ديدي وأنزيو في فرنسا. وتعتمد هذه التقنية على تشكيل مجموعات صغيرة من 6 أفراد من أجل إعطاء مجموعة من الأفكار الموحدة حول موضوع أو دراسة أو حالة أو فكرة ما وذلك في ست دقائق. وهناك تقنيات أخرى في مجال تنشيط الجماعة كدراسة الحالة، وتقنية الاكتشاف الدوراني التي ينتقل فيها الأفراد من جماعة إلى أخرى لتبادل الآراء والأفكار فضلا عن تقنية الجدل والحجاج والمناظرة وتقنية العصف الذهني BRAINSTORMING التي تقوم على إشراك جميع الأفراد في المناقشة قصد إيجاد الأفكار والحلول الجماعية المناسبة لموقف أو لمجموعة من المواقف والوضعيات.

وتعتبر تقنية التنشيط الجماعي من التقنيات التي تساهم في خلق المنافسة المشروعة بين جماعات الفصل أو

جماعات المؤسسة في إطار المسابقات والتصفيات الثقافية والعلمية والرياضية لتطوير القدرات الذاتية للتلاميذ واكتشاف المواهب المهمشة والكفاءات الحقيقية وتجويد التعليم والرفع من مستوى التكوين والتأطير.

وتعتبر طريقة لعب الأدوار أو السيكودراما من أهم التقنيات في مجال تنشيط الجماعة وتفعيلها ، كما تعد من أهم الوسائل العلاجية لإدماج التلاميذ المنطوين على أنفسهم أو المنكمشين أو المعقدين نفسيا داخل جماعات لتحريرهم من العقد المترسبة في لاشعورهم وتطهيرهم ذهنيا ووجدانيا وحركيا وإخراجهم من العزلة والوحدة والاعترا ب الذاتي والمكاني إلى عالم مجتمعي أرحب يعتمد على المشاركة والتعاون والأخوة والانسجام وتفتيق المواهب. ومن ثم، فالسيكودراما طريقة مسرحية يعتمد فيها الفرد على القيام بمجموعة من الأدوار المسرحية التي يبرز فيها طاقاته ومواهبه ويعبر عن مكبوتاته وطاقاته الدفينة قصد الانتقال من مرحلة الانكماش إلى المرحلة النفسية السوية و التوازن السيكواجتماعي. وعلى العموم، فالسيكودراما هي " تقنية سيكولوجية وضعها العالم السيكولوجي مورينو تعتمد على التلقائية الدرامية، حيث يطلب من الأشخاص أداء أدوار مسرحية دون ارتباط بكتابة سابقة أو تحديد للنص، قصد تنمية التلقائية لديهم. غير أنه مالبث أن تحولت هذه التقنية إلى أسلوب للتكوين والعلاج النفسي التحليلي الفردي والجماعي؛ وتنمية الابتكار لدى الأطفال في المجال التربوي التعليمي..."

تجد طريقة السيكودراما أصولها لدى اليونانيين القدماء، فقد أشار أريستوفان في القرن الرابع قبل الميلاد إلى أن الشخص يظل سجين أدواره الاجتماعية ويمكن التحرر منها، وفهم دوافعها، عند التعبير عنها على خشبة المسرح. كما أن أرسطو أشار بدوره إلى الأهمية الأساسية التي يلعبها المسرح في التخفيف من المعاناة النفسية، خلال التوحد مع الممثلين في أدوار معينة، مما يساعد على التطهير النفسي".

ويمكن للأستاذ أيضا الاستعانة بالسوسيوميتريية لتحليل العلاقات العاطفية غير الشكلية (غيرالرسمية) داخل الجماعات الصغرى وتطبيق السوسيوغرام لمعرفة مجمل التفاعلات الوجدانية والقيمية التي تتحكم في جماعات القسم وتحديد أدوار التلاميذ وأوضاعهم في القسم قصد تحسين مناخ القسم و تهذيب العلاقات التفاعلية الموجودة بين عناصر النسق الدراسي من أجل تحقيق نتائج جيدة كما وكيفا في آخر السنة الدراسية.

ومن هنا لابد للمدرس من إجراء اختبار أولي لمعرفة مكونات الجماعة وسيورتها العملية من خلال توزيع الاستمارة التفاعلية على تلاميذ الفصل الدراسي ليجيبوا عنها متتبعين التعليمات التالية:

1- عدم نشر الإجابات.

2- ستمكن الإجابات من تكوين جماعات.

3- مع من تريد أن تلعب أو تعمل؟

4- من الذي تعتقد أنه سيختارك؟

5- من الذي لاتب اللعب والعمل معه؟

6- من تعتقد أنه سيرفضك؟

وبعد دراسة الاستمارة وغربلتها بشكل علمي وموضوعي، يضع المدرس أسماء التلاميذ على خط الدائرة ويقوم بوضع السهم الذي يتجه من شخص إلى آخر في شكل مبيان تمثيلي لمختلف العلاقات التفاعلية، ويسمى هذا

المبيان بالسوسيوجرام. SOCIOGRAMME

وبعد مرحلة التمثيل وتشكيل دائرة التفاعلات السيكوجتماعية، يلتجئ المدرس إلى تصنيف التلاميذ حسب منطق

التفاعلات النفسية - الوجدانية ، ويرتبهم من الأكثر شعبية وتوصلا إلى الأقل شعبية وإقبالا حتى يعرف

العلاقات النفسية الاجتماعية داخل فصله الدراسي. وبالتالي، يبحث عن أسباب الإقبال والنبذ على مستوى

التفاعل التواصلي، ويصحح ما يمكن تصحيحه أو يعالج ما يمكن معالجته نفسيا واجتماعيا.

(جميل حمداوي : ديناميكية الجماعات

<https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2008/10/25/148960.html>

رابعا : في مراكز المعاقين :

1- تعريف الاعاقة العقلية :

ان الاعاقة العقلية بشكل خاص ظاهرة لا تعترف بالحدود الاجتماعية ويمكن أن يتعرض لها على حد سواء

الاسر الفقيرة والغنية الخ ، فانها بحق ظاهرة استرعت بدجات متفاوتة اهتمام مختلف الفئات المهنية والعنلية

الى درجة من الاختلاف في فهم هذه الظاهرة وتحديد كنهها ومسبباتها ،حيث حاول الأطباء تفسيرها وفقا لاطارهم المرجعي ، بينما حاول المختصون الاجتماعيون تفسيرها وربطها بالمتغيرات الاجتماعية والثقافية في الأسرة والبيئة المحيطة ،وكذا علماء النفس والتربية حيث انطلقوا في تفسيراتهم من خلفياتهم الأكاديمية والمهنية وقدموا العديد من التفسيرات القائمة على النظريات السيكولوجية والتربية المختلفة .

(ماجدة بهاء الدين السيد عبيد 2007ص 24)

2— اتجاهات المعلمين والمهنيين العاملين مع المعوقين عقليا :

على عكس الفريق الذي يعمل مع الأطفال العاديين في المدارس العادية والذي يقتصر في كثير من الحالات على الجهاز الاداري والمعلمين وأحيانا المرشد النفسي والتربوي ، فان الفؤيق الذي يعمل مع الأطفال المتخلفين عقليا في مدارس التربية الخاصة أم في المؤسسات الخاصة بالعناية بالمتخلفين عقليا ،يشكل مجموعة كبيرة من المهنيين الذين يتصلون ويعملون مع الطفل المتخلف ويتفاعلون معه بدرجات متفاوتة ، ويشمل هذا الفريق على سبيل المثال أطباء الأطفال ومعلمي التربية الخاصة والأخصائي الاجتماعي ، والممرضين وأخصائي التأهيل المهني ، وأخصائي التدريب والتشغيل الخ

اتخذت دراسة اتجاهاتالمعلمين نحو الأطفال المتخلفين عقليا اهتماما خاصا على اثر الدراسة التي قام بها كل من Rosenthal and Jacobson ;1968 فيما يتعلق بأثر توقعات المعلمين في تحصيل الأطفال المتخلفين ،فقد دلت تلك الدراسة على أن توقعات المعلمين الايجابية بتحصيل هؤلاء الأطفال في حين أن توقعات المعلمين السلبية تقلل من تحصيل هؤلاء الأطفال ،وقد يفسر ذلك بأن اتجاهات المعلمين هذه قدتؤثر وتنتقل الى الأطفال المتخلفين أنفسهم من جهة أو الى رفاقهم من جهة ثانية مما يؤثر على وضع الطفل الاجتماعي من ناحية وعلى أدائه من ناحية أخرى .

أما النتائج العامة التي يمكن استخلاصها من الدراسات التي تناولت اتجاهات المعلمين نحو الأطفال المتخلفين عقليا يمكن تلخيصها فيما يلي :

- ان المعلمين بشكل عام يفضلون تعليم الأطفال الموهوبين على تعليم الأطفال المتخلفين .

- ان اتجاهات المعلمين المتدربين نحو الأطفال المتخلفين من المستوى الاجتماعي الاقتصادي العالي أكثر ايجابية من اتجاهاتهم نحو الأطفال المتخلفين من أبناء الطبقات الفقيرة .
- ان المعلمين المتدربين في ميدان التربية الخاصة ينظرون الى المتخلفين نظرة أكثر ايجابية من زملائهم المتدربون في ميدان التعليم العام .
- ان معلمي التربية الخاصة أكثر رغبة في تقليل البعد الاجتماعي والفوارق الاجتماعية بينهم وبين الأطفال المتخلفين من زملائهم معلمي التعليم العام .
- ان اتجاهات المعلمين وغيرهم من المهنيين العاملين مع الأطفال المتخلفين تؤث حتما في اداء هؤلاء الأطفال . (ماجدة بهاء الدين السيد عبيد 2007 ص 202)

المحاضرة :قياس العلاقات الاجتماعية (السوسيوغرام) :

يتركب لفظ سوسيومترية (Sociometry) من شقين احدهما لاتيني والآخر يوناني وهما (Metrum & Socius) ويعني هذا اللفظ قياس العلاقات الاجتماعية او قياس العلاقات بين الاصدقاء . ويرى مورينو مؤسس السوسيومترية انها نظرية، وموضوع بحث وطريقة لجمع البيانات وتحليل النتائج، ويعتبر عاملاً مشتركاً في كل العلوم الاجتماعية وتهدف الى الكشف عن ديناميات الجماعة مثل شبكة العلاقات بين الاشخاص من تجاذب او تنافر وبناء الجماعة وتستند الاساليب السوسيومترية والسيكودراماتيكية الى نظرية مورينو في التلقائية والابتكار وفهم هذه النظرية ضروري لكل باحث يريد الاستعانة بهذه الاساليب في دراسة العلاقات الاجتماعية او لأغراض تشخيصية وعلاجية. والاختبار السوسيومترى في ابسط تعريف له هو مجموعة من الاسئلة تستفهم المفحوص عن اختياره او رفضه لاعضاء الجماعة التي ينتمي اليها بالنسبة لمواقف اجتماعية محددة وبطبيعة الحال فان ذلك يتضمن بالضرورة ترتيب الاعضاء حسب اختياره او رفضه.(ملكية، 1963، ص137)

وعليه يمكن تعريف السوسيومترية او القياس الاجتماعي بأنها اصطلاح يطلق على طريقة خاصة تتبع في قياس

العلاقات الاجتماعية داخل جماعة محدودة خلال فترة زمنية معينة وتكشف هذه الطريقة عما يحدث داخل الجماعة من جذب وتنافر وانحلال وتماسك كما تكشف عن التنظيم غير الرسمي للجماعة وكذلك المكانات الاجتماعية للأفراد .

ان المقياس الاجتماعي الذي أوجده مورينو لا يدرس الفرد منفصلاً عن غيره ولا عن الجماعة ولا الجماعة تعني استقلالية اعضائها وانما هي دراسة للعلاقات المختلفة الدائمة بين الافراد ضمن الجماعة الواحدة حيث تتمثل هذه العلاقات بالثقة بالنفس والتعاون فيها بين اعضائها وشعورهم بالانتماء والمثابرة لتحقيق اهدافها 1962، ، ان هذه العلاقات الاجتماعية وما تتضمنه من مجالات هي بمجموعها تؤلف مفهوماً اجتماعياً نفسياً هو الروح المعنوية.

لقد مرت السوسيومترية بعدة مراحل حتى وصلت الى ما عليه الان وهذه المراحل هي:

• المرحلة الأولى:

تمتد هذه الفترة منذ عام 1905م حتى عام 1925م أثناء اقامة (مورينو) في أوروبا وعمله في علاج جماعات من الاطفال في (فيينا) تم تطورت افكاره عند عمله في تنظيم وادارة مستعمرة من المهاجرين فتوصل من خلال اتصالاته مع هؤلاء المهاجرين الى فكرة المخطط السوسيومتري واستخدام مصطلح القياس الاجتماعي لأول مرة.

• المرحلة الثانية:

وتبدأ هذه الفترة بعد هجرة (مورينو) الى امريكا حيث اخذ ينشر افكاره وآراءه، فتجمع حوله نفر من العلماء والباحثين ممن يميلون الى هذا النوع من الدراسات وبدأ يكتب البحوث والدراسات التجريبية ويعززها في الصور والخرائط السوسيومترية وفي عام 1934م أصدر مورينو أول كتاب بعنوان "من الذي يكتب له البقاء" واعتبره حجر الاساس للحركة السوسيومترية وازدادت البحوث والدراسات وصدرت الجرائد والمجلات في ذلك الوقت.

• المرحلة الثالثة:

وتبدأ من عام 1941م وفي هذه الفترة شهدت النظرية النظرية السوسيومترية تطوراً كبيراً وانتشرت في كل انحاء امريكا.

وتأسست معاهد ومؤسسات واصبحت مدارس انتشرت في انحاء العالم وخاصة في فرنسا وألمانيا وإنجلترا ودخلت ميادين مختلفة كالجيش والتعليم .

ثانياً. الاختبارات السوسيوومترية (اختبار العلاقات الاجتماعي)

الاختبار السوسيوومتري أداة لتقدير التجاذب والتنافر داخل جماعة معينة وهو يشمل عادة كل اعضاء الجماعة)،

وحتى يفي الاختبار السوسيوومتري بفرضيته يجب ان يتوافر فيه الشروط التالية:

1. يجب ان يجري الاختبار في جو يطمئن اعضاء الجماعة من ناحية عدم افشاء او اذاعة استجاباتهم مهما

كانت النتيجة.

2. يجب توضيح حدود الجماعة للأفراد بمعنى ان يفهم الفرد جيداً من أين يكون اختياراته او رفضه.

3. يجب تحديد الموقف الاجتماعي الذي يراد من الفرد ان يختار او يرفض منه.

4. يجب ان يكون الموقف الاجتماعي موقفاً حقيقياً بمعنى انه يكون ذا صلة حقيقية بحياة الجماعة.

5. يجب على القائم بالاختبار ان يراعي في تعليمات الاختبار اعطاء الفرصة للأفراد ان يختاروا او يرفضوا أي

عدد يشاءون دون التقيد بعدد معين.

6. يجب ان يلاحظ اعضاء الجماعة ان هناك اهمية للاختبار الذي يطبق عليهم وعليهم فيصبح لزاماً على القائم

بالاختبار ان يأخذ في اعتباره اختيارات ورفض اعضاء الجماعة عن اعادة تنظيمها او القيام بأي نشاط يستدعي

العمل الجماعي.

وبالرغم من اهمية هذه الشروط التي وضعها (مورينو) الا ان تطبيقها ليس من الشيء السهل ويندر توفرها

جميعاً وبصورة كاملة ولذلك جرت بعض التعديلات على هذه الشروط من هذه التعديلات تحديد

عدد الأفراد الذين يتطلب من الفرد القيام باختيارهم كما قد يتعذر اعادة بناء الجماعة طبقاً لنتائج الاختبار

السوسيوومتري.

ان الباحثة وهي تعرض النظرية السوسيوومترية (العلاقات الاجتماعية) ترى ان لا يغيب عن البال ان الاختبارات

والمقاييس التي تعتمد عليها هذه النظرية يجب ان تتضمن مجالات العلاقات الاجتماعية التي اوضحها مورينو في تماسك الجماعة وتعاونهم مع بعضهم وانتماء أعضائها لها وثقة عضو الجماعة بنفسه وطموحه في رقي وتقدم هذه الجماعة ومن هذا المنطلق وفي ضوء هذه النظرية فإن الباحثين في دراساتهم للروح المعنوية يرون ان قياس الروح المعنوية كنمط لدراسة الفرد او الجماعة يجب ان يعتمد احد منهجين او كلاهما في قياسها وهما:

1. الاستبيانات وتشمل مجموعة فقرات تنصب على مفهوم الروح المعنوية ومجالاتها.

2. المقابلات الفردية لاعضاء الجماعة التي يراد قياس او التعرف على مستوى الروح المعنوية فيهم.

(محمد جميل ،نوفمبر 2016 ،النظرية السوسيوومترية ل مورينو في العلاقات الاجتماعية ،نظريات

علم النفس ، عرب سايكولوجي)

العلاقات داخل الجماعة:

لا يمكن فهم الجماعة والديناميات التي تنشأ بداخلها من خلال فهم سلوك كل فرد على حدة فالجماعة ظاهرة اجتماعية ونفسية لها شئئها ولها وجودها وتلقائيتها وليست الجماعة هي حاصل جمع الأفراد المكونين لها وإنما هي بالتفاعل الحادث بين أفرادها والعلاقات التي تنشأ بينهم فالأفراد ينشأ بينهم علاقات تتسم بالديناميكية وتعتبر العلاقات الاجتماعية من مؤات المجال الذي توجد فيه ولهذا فإن العلاقات تختلف من مجال إلى آخر. وتعتبر العلاقات التي تنشأ بين الأفراد هي جانب وظيفي لبنيان الجماعة كما تختلف العلاقات باختلاف حجم الجماعة فالعلاقات التي تنشأ بين فدين تأخذ شكلاً واحداً فإذا زادت الجماعة فرد آخر فإن العلاقة بينهم تأخذ شكل ست احتمالات هي العلاقة بين أ و ب والعلاقة بين أ و ج والعلاقة بين ب و ج وعلاقة أ مع ب تجاه ج وعلاقة أ مع ج تجاه ب ثم علاقة ج مع ب تجاه أ وكلما زادت حجم الجماعة زادت العلاقات.

والاستطلاع مورينو أن يبتدع طريقة لقياس العلاقات بين الأفراد وتحديد شكلها داخل الجماعات وتسمى هذه

الطريقة بالقياس السوسيوومتري وتعتمد على معرفة آراء الأفراد تجاه بعضهم البعض ووجه الاتصال وقد أشار

مورينو إلى بعض النماذج السوسيوموتوية في العلاقات والتي توضح مركز الفرد داخل الجماعة وهي:

أ - النموذج المنغول : وهم أفراد يقل اتصالهم بالغير .

ب - النموذج الثنائي: وهو يمثل قيام جماعة فعية من فودين على أساس تجاذبهما.

ج - نموذج المثلث: وهو يمثل جماعات فعية من ثلاثة أفراد.

د - نموذج السلسلة: وتكون العلاقات فيه على شكل سلسلة تسيير هذه العلاقات من ج إلى ب ومن ب إلى ج وهكذا.

هـ - نموذج النجمة: وتأخذ فيه العلاقات شكل المتمركز حول فرد واحد.

و - نموذج الشبكة: ويتميز أفراد هذا النموذج بكثرة الاتصالات المغلقة كما تتميز بالثبات ومقاومة التغيير.

ويمكن تصنيف العلاقات الاجتماعية من حيث العمق والسطحية وذلك طبقاً للمواقف الاجتماعية التي واجهها الأفراد إلى:

1 - علاقات سطحية: وهي علاقات عرضة ولا تتصف بالثبات والاستقرار مثل العلاقات التي تنشأ بين جمهور

الكرة أو السينما أو القطار أو الجمهور الذي يلتف حول حادثة.

2 - علاقات تقوم على التبعية: وتنشأ بين الأفراد ويكون فيها بعض الأفراد تابعون لأفراد آخرين وفيها يشعر

الأفراد التابعون بالاطمئنان والاستقرار حيث يلغون مسئوليتهم على الأفراد المتبعين.

3 - علاقات اجتماعية تنشأ في ظروف معينة: مثل العقات التي تنشأ في داخل المعسكرات والرحلات

والمؤتمرات وهذه العلاقات مرهونة بهذا الظروف وتنتهي بانتهائه.

4 - علاقات اجتماعية عميقة ومستوية: وهي تتصف بالاستقرار والاستقرار والعمق مثل العلاقات التي تنشأ بين

الأصدقاء والأقرب.

وهذه العلاقات من العوامل التي يلجأ إليها الباحثون لتحليلها للتعرف على بنية الجماعة لأنها جانب وظيفي

خاتمة :

تعتبر ديناميكية الجماعات الموجه العام للممارس مستقبلا سواء كان عياديا أو تربويا ، اذ توجهه الى معرفة مختلف التفاعلات السلوكية التي يتفاعل معها من الأفراد مع النظام الرسمي السائد والذي ستيح للانجاز العمل بدون أي ضغوطات أو العكس من خلال نظام المستبد من خلال تطبيق الأوامر فقط ، وهذا ما يخلق صراعات كبيرة نفسية وغيرها ، و يمنع العامل من القيام بعمله نتيجة مجموعة من الضغوط الممارسة عليه ، وبالتالي فان ديناميكية الجماعة تدرس مختلف التفاعلات التي تتم بين الأفراد كوسيلة تشخيصية و كمنهج للعلاج ، فأغلب التجارب بينت أن العمل بدون مشاركة فعالة تؤدي الى عرقلة العمل كله ، خاصة في الميدان العيادي ، فاذا كان تفاعل الأفراد غير مريح نفسيا ويغلب عليه النظام الأوتوقراطي و سمات الشخصية الأنانية و حب الظهور والتفوق على حساب الآخرين من خلال المنفعة الخاصة أي الحصر على الذات ، هذا بدوره يؤثر على الكفالة النفسية للمريض النفسي ، حيث أظهرت أغلب الدراسات أن التعاون عن طريق المشاركة والتنافس بطريقة شريفة يحقق مكانة الفرد ونجاح المؤسسة .

قائمة المراجع :

- 1- سلوى محمد عبد الباقي (ب س): افاق جديدة في علم النفس الاجتماعي ، ب ط ، مركز الاسكندرية للكتاب ، الأزاريطة ،
- 2- حسن منسي (1998): ديناميات الجماعة والتفاعل الصفي ، ط 1 ، دار الكندي للنشر والتوزيع ودار طارق للنشر والتوزيع ، الأردن
- 3- خليل ميخائيل معوض (2000): علم النفس الاجتماعي ، ب ط ، دار الفكر الجامعي ، الاسكندرية .

4- غواري مليكة (2016): جودة خدمات الرعاية الصحية في المؤسسات الاستشفائية، ب ط ، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان .

5- فتحي محمد موسى (2009): العلاقات الانسانية في المؤسسات الصناعية، ب ط ، المملكة الاردنية الهاشمية ، الأردن .

6- ماجدة بهاء الدين السيد عبيد (2007): الاعاقة العقلية ، ط 2 ، دار صفاء للنشر والتوزيع .

7- (جميل حمداوي : ديناميكية الجماعات

<https://pulpit.alwatanvoice.com/articles/2008/10/25/148960.html>