

حَرَكَیَّةُ الْجَمَاعَاتِ

obeikandi.com

1 - تعريف:

1.1 - الجماعة:

هي مجموعة من الأفراد تربطهم علاقة تفاعلية وهم مجتمعون لأسباب مختلفة: القيام بنشاط (مهني، تربوي، سياسي، ديني، رياضي) أو الحياة المشتركة (العائلة، النادي، جماعة الشباب في الحي، جماعة الجيران في دكان العطار...).

كل هاته الجماعات التي تلتقي بصفة تلقائية أو متعمدة تعمل حسب سياق كامن وخفي (Processus Latent) فنحن نعيش داخل جماعات بدون أن نشعر بالقوانين والآليات التي تتحكم في سيرها الداخلي فما هي هاته القوانين؟

2.1 - حركية الجماعة:

لقد بينت البحوث التي قام بها بعض علماء الاجتماع والنفس خاصة منهم مايو ومورينو (E. MAYO & J.L. MORENO) أن كل جماعة تنتظم تلقائياً وتظهر شيئاً من الخلق والإبداع وتجد لنفسها هدفاً يكون مشتركاً بين كل أفرادها وتختار مسؤولين يؤدون وظائف معينة وتضع نسقاً للمشاركة والاتصال

داخلها وكذلك عدداً من القواعد يخضع لها السلوك .

وقد أعطى (K. LEWIN) اسم الحركة الجماعية لميدان الدراسة العلمية لجميع خاصيات حياة الجماعة وذلك حوالي سنة 1939 .

واتخذ هذا المفهوم معنيين :

- في مرحلة أولى يقصد من حركة الجماعة علماً تجريبياً يمارس في المخابر على أفراد يجمعون لهدف التجربة .

- في مرحلة ثانية كان يقصد منه عمل «محرك الجماعة» الذي خرج من مخبره ليحل الصراعات الاجتماعية التي تحدث في المؤسسات الاجتماعية المختلفة . يلاحظ إذن أن نظرية الحركة الجماعية شملت مجالين :

البحث والعمل للتأثير على التفاعلات داخل الجماعة وقد شمل البحث النواحي التالية : تلاحم الجماعات والاتصال والانحراف ومقاومة التغيير والابتكارية عند الجماعة والقيادة - (Cohésion dans les groupes, communications; déviance, résistance au changement, créativité des groupes, commandement).

أما العمل للتأثير على الجماعة فقد كان من نتائجه ابتكار وتطوير طرق فنية لتخفيض حدة التوترات أو لتوفير طاقة الابتكارية عند الجماعة ومن بين هذه الطرق نذكر :

● تدريب الجماعة (Training-group) وهي طريقة علاج كلامية تعتمد على الاتصال والتعبير على المشاعر والأفكار المتبطنة .

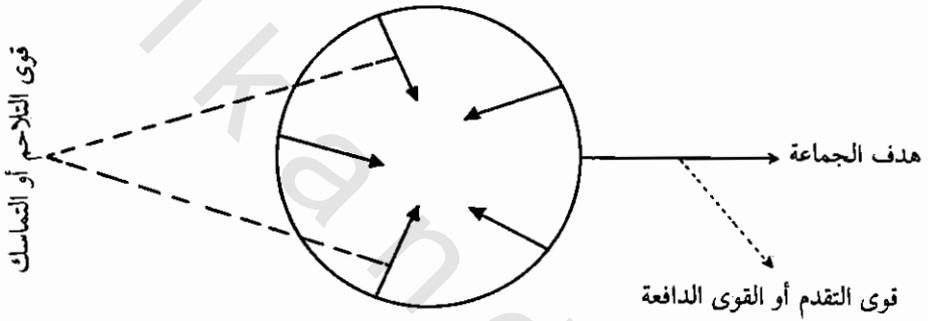
● «العاصفة في الدماغ» (Brainstorming) وهي طريقة ابتكارية وضعها (OSBORN) وتعتمد على التفاعل الجماعي والتفكير بصفة حرة تماماً وبصوت عالٍ .

● التقاء الجماعة أو جماعة الطاقة البيولوجية (Groupes de rencontre ou groupe de bioénergie) وهي طريقة طورها (G. LAPASSADE) حيث لا

يكتفي بالطرق العلاجية الكلامية ولكن يضيف إلى الكلام الحركة الجسمية بكل أنواعها حتى حالة الإثارة العصبية القصوى (transe).

2 - الهدف وتلاحم الجماعة:

وفي مفهوم حركية الجماعة يفترض وجود قوى تجلب الأفراد إلى الجماعة وتحملهم على العمل الجماعي ويفرق (LAPASSADE) بين قوى التقدم (Forces de progression) وقوى التلاحم (Forces de cohésion) تجلب الأولى الجماعة إلى الأهداف التي ترسمها لنفسها والثانية تدفع الأفراد على البقاء ضمن الجماعة وتشدهم لبعضهم البعض.



وبقاء الجماعة يكون مرتبطاً بالصف الأول أو الثاني من هاته القوى أو بالصفين الاثنين.

- الجماعات الطبيعية: (كالعائلة والأصحاب) تكتفي بقوى التلاحم لتبقى بقطع النظر عن الأهداف العملية لأنه بالنسبة لها الذي يهم هو أن يتواجد الجميع ويعيشوا حياة مشتركة.

- جماعات أخرى تتكون بناء على أهداف عملية معينة: يمكن أن تتولد داخلها قوى تلاحم إذا كانت الأهداف تتصف:

- بحسن الاختيار (يعني أنها توافق رغبات الأفراد).

- بالوضوح (يعني أن كل الأفراد يدركون الهدف على نفس النحو).

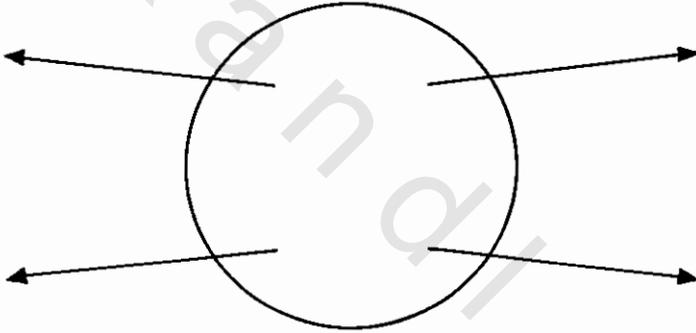
- بالقبول من طرف جميع الأفراد.

وبصفة عامة تكون قوى الجلب التي تؤثر بها الجماعة ككل على مختلف الأفراد مرتبطة بصنفين من العوامل:

- خاصيات الجماعة: (أهدافها - حجمها - طريقة تنظيمها).

- قدرة الجماعة: على تحقيق رغبات عناصرها (الرغبات المادية أو العاطفية أو الذهنية التي يعلقها الأفراد على هاته الجماعة).

أما إذا كانت الجماعة غير قادرة على تحقيق الأهداف أو إذا نشأ الخلاف بين الأفراد فيما يخص الأهداف أو التنظيم داخل الجماعة فيساعد ذلك على تطوير قوى النفر حتى إذا وصلت إلى مستوى معين (يختلف حسب الجماعات) أحدثت تشتت الجماعة.



قوى النفر تدفع الأفراد خارج الجماعة

3 - الظاهرة الشعورية في حياة الجماعة:

لاحظنا فيما سبق وجود قوى تلاحم وقوى تقدم تشد الأفراد إلى الجماعة وتبعثهم على القيام بعمل مشترك. ويمكن أن تبرز هذه القوى للمشاهدة من خلال العلاقات الشعورية (relation affectives) التي تربط الأفراد ببعضهم البعض فكيف تعاش هاته العلاقات على مستوى الجماعة والفردي؟

1.3 - التلاحم والمعنويات عند الجماعة :

كثيراً ما يعبر عن الظاهرة الشعورية عند الجماعة بالمعنويات (Moral) ويلاحظ (MALER, 1970) أنه يجب التفرقة بين مفهوم تلاحم الجماعة ومفهوم المعنويات المرتفعة (Bon moral) فالمفهوم الأول يركز على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة بدون هدف عملي محدد أما الثاني فهو أكثر حركية ويرمز إلى الرغبة في اتباع هدف معين ومشارك ومن المعلوم أن مفهوم المعنويات المرتفعة يستعمل عادة لوصف الحالة الشعورية لدى الجيش أو الفرق الرياضية المتنافسة عندما تظهر حماساً ومثابرة واتحاداً وقدرة على مقاومة الإحباط (Résistance à la frustration) كعدم التأثر بالخيبة أو تحديات الجماهير بخلاف المعنويات المنخفضة التي تتمثل في فتور الشعور (Apathie) والخلافات والغيرة وانعدام روح التعاون والتشاؤم .

فيما يخص ميدان العمل اعتقد بعض العلماء خاصة منهم الذين ينتمون إلى مدرسة العلاقات الإنسانية أن الجماعات الأكثر تلاحماً والأرفع معنويات هي التي تحقق أحسن إنتاجية إذ يجد فيها الأفراد إمكانية تحقيق رغباتهم الشعورية ويلتزمون بتحقيق الهدف المشترك بفعل ارتفاع المعنويات الذي يحمل على الحماس والمثابرة الخ

ولكن بحوثاً تجريبية قامت بها جامعة (MICHIGAN) بينت أن الجماعات الكثيرة التلاحم والتماسك تظهر نوعين متضاربين من السلوك إزاء العمل .

- إما أن تكون ذات إنتاجية ممتازة وهذا إذا كانت تتعامل بصفة مرضية مع رؤسائها .

- وإما أن تعمل على تعطيل الإنتاج إذا استعملت قوى تلاحمها واتحادها لمعارضة هؤلاء الرؤساء، إذن لا تصحب التلاحم إنتاجية مرتفعة إلا في حالة الاتفاق بين أهداف الجماعة وأهداف إدارة المؤسسة ويمكن القول بأن قوى التلاحم إذا وجدت داخل جماعة العمل فلا يعني هذا أساساً أنه ستولد عنها

«قوى تقدم» موازية لأهداف المؤسسة ولكن يمكن كذلك أن تكتفي الجماعة بتحقيق رغبة الانتماء والحياة المشتركة المرضية نفسانياً أو أن تستغل تلاحمها لبلوغ أهدافها المتميزة عن أهداف الإدارة.

فماذا يكون مصير المعنويات في هاته الحالة؟

المسألة تكون متعلقة بنوعية الأهداف التي ترسمها المجموعة لنفسها (وضوحها - موافقتها لرغبات الأفراد وقبولها من طرفهم) ومدى حدة قوى التقدم داخل الجماعة ومدى النجاعة العملية التي تظهرها أي نجاحها في تحقيق الهدف وكذلك بقدرة الجماعة على تحمل الصراع.

فتباين الأهداف الخاصة بجماعة العاملين والأهداف الخاصة بالإدارة من شأنه أن يحدث صراعات وتحديات يمكن أن يتحملها الأفراد أو لا يتحملونها ويمكن كذلك أن تخل بتماسكهم ووحدتهم.

2.3 - الجماعة ووظيفتها الشعورية بالنسبة للفرد:

ورغم أن وجود الجماعة يخلق مجالاً شعورياً مشتركاً يؤثر في دفع الجماعة إلى القيام بأعمال للوصول إلى هدف مشترك أو في خلق مشاعر مشتركة بين الأفراد أو اتجاهات إزاء المحيط الخارجي فلا يعني هذا أن الاشتراك في الأهداف والمشاعر والاتجاهات لا يبيقي مكاناً للفرد الذي يتماثل تماماً مع الجماعة وينصهر فيها.

ولقد رأينا على العكس من هذا من خلال نظريات «الشخصية» أن نمو الشخصية الفردية وتكاملها مرتبط أشد الارتباط بنوعية العلاقات الاجتماعية التي يعيشها سواء عند التنشئة الاجتماعية (Socialisation) أو حتى عندما تصل الشخصية إلى مستوى من النضج قد تساعد هاته العلاقات المتعددة والمختلفة على تطور الشخصية بصفة تعطيها صبغة فذة و متميزة عن النماذج الاجتماعية المفروضة أو على العكس تحمل الفرد على التماثل مع بعض النماذج والانصهار في القوالب الثقافية والأدوار المحددة من طرف النسق الاجتماعي

(انظر نظرية الأنا الأعلى ونظرية الدور والمكانة).

والمشكل المستمر بالنسبة للفرد يتمثل في الآتي : كلما كانت له علاقات اجتماعية يتعرض إلى خطر التماثل (Identification) التام والتخلي عن خاصياته الفردية وهذا يؤدي إلى الشعور بالاغتراب ويهدد كيان الذات .

ولكنه من جهة أخرى لا يمكن له أن يستغني عن علاقات اجتماعية لأنه يحتاج إلى الآخرين ليتبين من هو وليعبر عن ذاته ولأنه بصفة عامة لا يتحمل العزلة⁽¹⁾ .

إذن العلاقات الاجتماعية يعيشها الفرد بشيء من التناقض فهي من جهة مرغوب فيها لأسباب نفسانية معروفة ومنها الحاجة إلى الأمن (خاصة عندما يعكس الآخرون صورة يرضاها الفرد لنفسه) وتمثل خطراً يهدد الكيان خاصة عندما يفرض التماثل التام على الفرد أو تعكس له الجماعة صورة لذاته لا ترضيه . ولعل ما يساعد الفرد على تحدي هذا التناقض وجود جماعات ينتمي إليها وتكون فيها العلاقات مستقرة نسبياً .



وتكون الجماعات ذات اختصاصات مختلفة (حسب الأهداف) وفي كل حال تمثل مجالاً شعورياً يستعمل فيه الفرد طرقاً مختلفة لإيجاد توازن وجداني (équilibre affectif) يمكنه من تحقيق حاجته للعلاقات واحتفاظه بكيانه الشخصي .

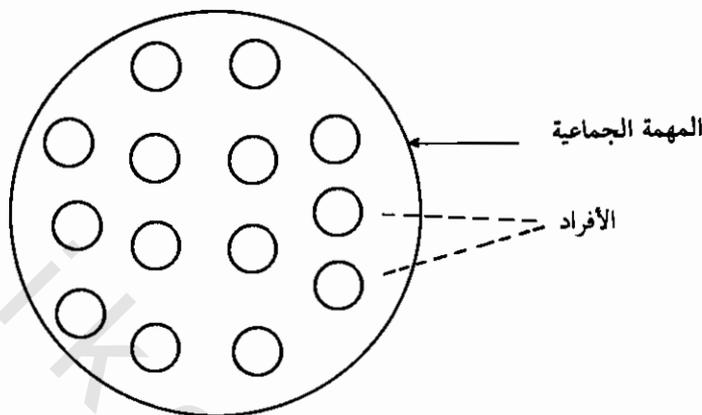
ومن بين نماذج التوازن الآتي :

(أ) التماثل للعمل الجماعي :

تمثل الجماعة حصناً لأن أفرادها يشتركون في الالتزام للعمل

(1) J. DUBOIS, Psychologie des groupes et management, Dunod, 1970, pp. 44-46.

الجماعي . في هاته الحالة يعرف الفرد أساساً بأنه مشارك في العمل وبأنه ينتمي إلى المجموعة فتناسى الجماعة الفروق الفردية ويمكن للعلاقات في هاته الحالة أن تكون مبنية على أسس معروفة ولا تمثل خطراً على التوازن النفساني للفرد وهي محددة في نطاق المهمة الجماعية .



(ب) التماثل للمتساوين :

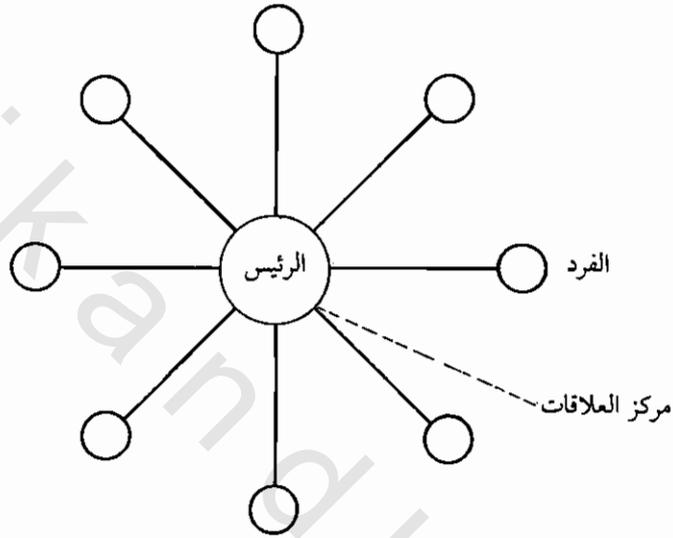
كل الأفراد داخل المجموعة يعرفون على أنهم متساوين والشعور بالأمن ينجر على أن كل الأفراد متحققون بأنه يمكنهم التماثل مع أناس هم متساوين . وتتغلب روح «النحن» على روح «الأنا» (نحن الأطباء نحن الموظفون نحن قدماء مدرسة كذا . . .) وفي هاته الحالة توجه الميول العدوانية(*) نحو الأفراد أو الجماعات الخارجية ويصبح السلوك إزاء الآخرين مرتبط أساساً بانتمائهم أو عدم انتمائهم إلى الجماعة (In group ≠ out group).

(ت) التماثل للقائد أو الرئيس :

يعتبر الرئيس في هاته الحالة أو القائد كتحخيص لنا المثالي فيكون

(*) لأن كل عملية تماثل يصحبها إحباط ناتج عن التخلي عن بعض الخصائص الفردية .

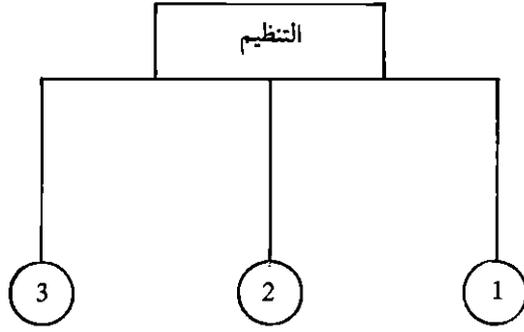
بمثابة المرجع الأساسي في العلاقات ويخصه كل فرد من الجماعة بأكثر وبأحسن قسط من ذاته وتكون العلاقة بين أفراد الجماعة الآخرين ثانوية ولكن علاقتهم ليست فيها مظاهر عدوانية حتماً لأن تماثلهم للشخص الواحد يخلق بينهم نوعاً من الأخوية ما دام الرئيس مسيطر على الجماعة وتوجه الميول العدوانية إلى شخصية مقابلة تضع فيها الجماعة الصفات المعاكسة للصفات الحميدة التي تراها في الرئيس الذي تتماثل إليه .



(ث) التماثل للدور:

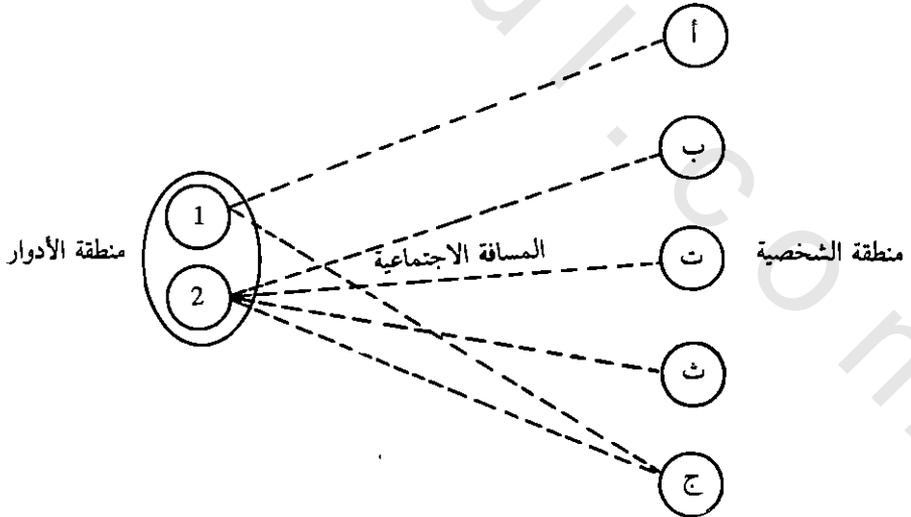
وهذا النوع من التوازن يلاحظ خاصة في التنظيمات البيروقراطية حيث تكون العلاقات مبرمجة مسبقاً ولا تنشأ إلا في إطار قوانين وترتيبات محددة كل واحد يعرف أن الغير لن يتصرف إلا في حدود الدور فتصبح العلاقات لا بين الأشخاص ولكن بين شخصيات (Personnages) تمثل أدواراً ومهام .

والطريقة التي يستعملها الفرد لإيجاد توازن شعوري في علاقاته داخل الجماعة لا يختارها بطريقة حرة ولكنها طريقة محبذة عند الجماعة ويشترك الأفراد في التأثير بها . فهناك من الجماعات التي تركز على الامتثال للهدف



العلاقة بين الأفراد تمر من خلال التنظيم

وأخرى للرئيس وأخرى تحمل على اعتبار المساواة قبل كل شيء الخ . . .
ومهما كانت طريقة التوازن المحبذة فلا يعني هذا أن الفرد يستثمر كل جوانب شخصيته في الحياة الجماعية بل يلاحظ أنه دائماً ما يعمل على الاحتفاظ «بمسافة اجتماعية» (Distance sociale) فيياشر الآخرين من خلال دوره المتفق عليه ويطمس نواحيها من شخصيته عند ممارسة تصرفاته داخل الجماعة ويقتصر على إبراز النواحي المتعلقة بدوره. ويلاحظ هذا عندما تمارس الأدوار داخل جماعة ما على نفس النحو من طرف أشخاص مختلفين كما يبينه الشكل الآتي :



هذا مع أن التماثل لا يكون مطلقاً وقد رأينا أن الدور يمثل من ناحية أخرى مجالاً تظهر فيه الخصائص الفردية. وبصفة عامة يكون التماثل مرتبطاً بالضغط الجماعي وبحدته.

3.3 - الضغط الجماعي بهدف الامتثال (La pression de conformité) :

ومن القوى التي تسيطر على حركية الجماعة تلك التي تهدف إلى تحقيق الامتثال والتشابه بين السلوك والآراء والإدراك والمعلومات والأفكار عند مختلف أعضاء الجماعة.

وهذا الضغط يمثل إحدى متطلبات الجماعة إزاء الفرد الذي يشترك في حياتها وقد يخضع الفرد لهاته القوى كما يرى علماء النفس بسبب الحاجة إلى الأمان والبحث عن موافقة الآخرين وعن اليقين.

- البحث عن الموافقة :

عند الطفولة لا يفرق الإنسان بين الخير وموافقة الجماعة ورضاهم فالثانية تعني الأولى بالنسبة إليه. وكلما نمت الشخصية ومعها إدراك الذات يتخلص الإنسان شيئاً فشيئاً من هذا الفهم ولكنه يبقى وبصفة نسبية في حاجة إلى موافقة الآخرين ورضاهم التي تمثل مؤشراً لقيمة الفرد حسب إدراكه هو بالذات يعني أن الفرد كثيراً ما يقيم ذاته على أساس الصورة التي يعكسها له المحيط الاجتماعي.

وهناك لا محالة من الشخصيات من لا يهتم برضا الجماعة على نطاق واسع بل يكتفي بموافقة بعض الأصدقاء الذين اصطفاهم. ونسبة هؤلاء تختلف حسب الجماعات وحسب حدة رغبتى الانتماء وتحقيق الذات عند الأفراد وهي في نظرنا ظاهرة ثقافية.

ولكن ما تتفق عليه مختلف النظريات هو أن أغلبية الناس يحتاجون لإدراك ذاتهم والإيمان بذاتهم أن يكونوا مقبولين ومعترف بهم من طرف

المحيط الاجتماعي حيث يتصرفون ويتطورون ولهذا فإنهم يخضعون لقوى الضغط بهدف الامتثال عند اشتراكهم في الحياة الجماعية .

- البحث عن اليقين :

إن الكثير من المعلومات التي تصل إلينا لا تتسم بالموضوعية وليس بإمكاننا كأفراد أن نعتبر صحتها وثيقن منها وبما أننا في حاجة إلى المعلومات للتصرف أصبح اتفاق الجماعة هو الوسيلة الوحيدة للتخلص من الشك ثم إن الفرد كثيراً ما لا يحسر على مخالفة الجماعة خوفاً من الوقوع في الغلط والتعرض لسخرية الآخرين وهذا يزيد في نجاعة قوى الضغط الجماعية بهدف الامتثال .

- نتائج الضغط بهدف الامتثال :

من النتائج الملموسة لهذا الضغط :

(أ) ميل التصرفات الفردية إلى موازنة نموذج خاص بالجماعة (Stan-dard de groupe) .

(ب) كل خبر يحظى باتفاق الجماعة على صحته يحمل الأفراد على اعتباره الخبر اليقين عندما لا يملكون معايير موضوعية أخرى للتأكد من صحته وفي الحقيقة اتفاق الأغلبية على شيء لا يكون دائماً من باب الموضوعية فربما تكون مخالفة الفرد الواحد أقرب من الصحة من هنا يمكن تفسير الكثير من الحالات حيث تقع الجماعة كلها في الخطأ .

(ت) تصطدم الأفكار الجديدة والمبتكرة التي يعبر عنها الفرد بقوى الرفض ومقاومة الجماعة المحيطة بالفرد والتي تمنعه من الإلقاء باقتراحاته خوفاً من رفض الجماعة وسخريتها وتكون هذه الظاهرة أكثر حدة عندما تكون الجماعة شديدة التلاحم أو الدافعية نحو مهمة أو عندما يكون عمل الجماعة مستعجل والمعلومات الموضوعية قليلة أو منعدمة .

بصفة عامة كلما احتدت العوامل المؤثرة في تلاحم الجماعة كلما ساعد

ذلك على تقوية الضغط بهدف الامتثال ويمكن أن تكون هاته العوامل خارجية (عندما تتعرض الجماعة إلى عدوان من المحيط الخارجي) أو داخلية (عندما تكون الجماعة تعمل على بلوغ هدف عاجل، ولا تتحمل الانحرافات وإضاعة الوقت).

- ومن نتائج الضغط بهدف الامتثال رفض اللامتثال أي الانحراف وكما أن الامتثال لا يكون مطلقاً فإن رفض الامتثال كذلك لا يكون مطلقاً. فكل جماعة ترسم لنفسها حدوداً في التسامح (Marge de tolérance) أي إنها تسمح للفرد بابتعاد نسبي عن المثل والنماذج الخاصة بها على شرط ألا يتعدى حدودها.

وكلما كانت قوى الضغط بهدف الامتثال أشد حدة كلما كانت نماذج السلوك المفروضة متصلبة وانخفض مستوى التسامح بالحياد عنها. أما إذا أظهر الفرد سلوكاً أو أفكاراً مغايرة لهذه النماذج فرد فعل الجماعة يتخذ صورة مختلفة حسب:

(أ) مدى الانحراف والخروج عن حدود التسامح :

مثال: من المثل العليا عند جماعة كانت عدم انتقاد الغير وشمته وحدود التسامح تتمثل في غض النظر على من ينتقد غيره في غيابه ولكن الجماعة ترد الفعل بعنف إذا وقع شتم أو انتقاد مباشر لطرف ما.

(ب) المكانة الخاصة بالمنحرف :

مثال: كلما ارتفعت مكانة المرء في سلم التدرج الاجتماعي كلما قلت حدة رد فعل الجماعة إزاء انحرافاته.

(ت) حسب وجود أو عدم وجود مكانة منحرف داخل التنظيم للجماعة :

وفي حالة وجود هذه المكانة يكون للمنحرف وظيفة محددة تخدم هدفاً ما عند الجماعة.

(ث) حسب الخطر الذي يمثله المنحرف بالنسبة للجماعة :

(هل يهدد قيمها الأساسية - هل له تأثير على الآخرين ويهدد توازن الجماعة هل انحرافه يهدد إمكانية بلوغ الهدف الذي ترمي إليه الجماعة).

ومن الناحية العملية يكون رد فعل الجماعة إزاء المنحرف عندما يتعدى حدود التسامح بمحاولة الإقناع حتى العقاب إذا لم يقتنع أو باستعمال العامل العاطفي بالدعوة إلى التضامن مثلاً . . .

4 - جماعات الانتماء وجماعات المرجع:

أما تأثير الجماعة على الفرد فإنه لا يقتصر على وجود الفرد مادياً ضمنها. ويفرق في علم النفس الاجتماعي بين جماعة الانتماء وجماعة المرجع.

- جماعة الانتماء (Groupe d'appartenance) هي التي تكون فيها العلاقات مباشرة وجهاً لوجه بين الفرد والأعضاء الآخرين للجماعة التي يشترك الفرد في تكوينها مادياً في وقت معين.

- وجماعة المرجع (Groupe de référence) هي التي يكون الفرد منفصلاً عنها مادياً ولكنه يستمد منها بصفة شعورية أو غير شعورية آراءه وقيمه ومبادئه وأهدافه.

ربما تكون جماعة المرجع في الأصل جماعة الانتماء أو لم ينتم إليها الفرد أبداً ولكنها تمثل بالنسبة له هدفاً أو مثلاً:

مثال أول: ممرض ينتمي إلى جماعة الممرضين في القسم الذي يعمل فيه ولكنه يستمد سلوكه وقيمه من جماعة الأطباء التي تمثل بالنسبة له الجماعة المرجعية حتى ولو كانت في بعض الأحيان هاته القيم غير صالحة بجماعة الممرضين.

مثال ثاني: العامل المهاجر في بلاد أجنبية ينتمي إلى فرقة عمل داخل

مصنع والفرقة تمثل جماعة الانتماء في أوقات العمل ولكنه يستمد تفكيره ونماذج سلوكه الأساسية من عائلته وسكان بلده أو حيه التي تمثل جماعته المرجعية إلى حد ما. ووجود هذين النوعين من الجماعات الذي يتطلب نماذج مختلفة من السلوك ربما يتسبب في بعض المشاكل النفسانية أو الاجتماعية بالنسبة للفرد.

العلاقة بين جماعة الانتماء وجماعة المرجع :

إن الاشتراك النشط في حياة جماعة الانتماء ربما ينتهي بمسايرة الفرد لنماذجها وأهدافها (بحكم القوى الكامنة في حركية الجماعة) في هاته الحالة تنقلب جماعة الانتماء إلى جماعة مرجع فيشعر الفرد بانتمائه إليها حتى ولو ابتعد عنها.

ولكن ليست هذه الحالة العامة إذ تفترض شروطاً متعددة بل على العكس تجد الكثير من الأشخاص يتألمون من المتناقضات الموجودة بين جماعاتهم الانتمائية وجماعاتهم المرجعية خاصة عند التحولات الاجتماعية حيث تكثر الاختلافات والفروق بين المثل الاجتماعية.

وتنقسم العلاقات بين جماعة الانتماء وجماعة المرجع إلى ثلاثة أنواع على الأقل:

- المطابقة التامة :

أحسن مثال على ذلك هو عندما تكون جماعة الانتماء هي كذلك جماعة المرجع وينتج عن ذلك:

- نسق من الاعتقادات والمثل والقيم متكامل ومتسق مع علاقات سهلة ومرضية.

- سهولة في التكيف وتحقيق رغبات الأنا المثالي في حالات أخرى من

المطابقة التامة يكون الانتقال من جماعة إلى جماعة أخرى سهلاً نوعاً ما وذلك لانتمائها كلها إلى نفس النسق الاجتماعي والثقافي أو إلى نفس الطبقة الاجتماعية.

المطابقة النسبية:

يتولد عنها حركية نفسانية تسمى بالسياق النفساني التكاملية (Processus psychique intégratif) هدفه الإدماج والتنسيق بين عدد من النماذج والقيم والأمثلة السلوكية الخاصة بجماعتي الانتماء والمرجع التي يقبلها الفرد. وينتهي الفرد بإيجاد نسق مستقر نسبياً، على درجة من الاتساق كبيرة أو صغيرة ولكنها تكفي لإيجاد توازن نفسي ولمواجهة العمل اليومي.

وهناك حدود لقبول التناقضات بين هذين النوعين من الجماعات والقدرة على التنسيق بينهما فإذا تخطت هاته الحدود يمكن أن يقطع الفرد صلته بإحدى الجماعات أو ينشئ جماعة منحرفة عن الاثنين.

عدم التطابق المطلق:

في هاته الحالة القصوى لا يمكن للفرد أن يكون تناسقاً بين مثل الجماعتين المتناقضتين أو أن يوجد توازناً بينها يمكنه من العمل بها. فيكون الأنا في هاته الحالة مذبذب تؤثر فيه الحيرة والقلق والشعور بالذنب والصراع الداخلي الذي يمكن أن يصل إلى حد المرض النفساني.