

الفصل السابع

اتصال الجماعات الصغرى

- أولاً: طبيعة اتصال وأدوار الجماعات.
- ثانياً: نظريات دراسة الجماعات.

obbeikandi.com

اتصال المجموعات الصفري



obbeikandi.com

أولاً : طبيعة اتصال الجماعات وأدوارها .

بعد دراستنا المستفيضة للأنماط والوحدات الاتصالية المحدودة كالاتصال الذاتي **Intrapersonal Communication** والاتصال البيئشخصي **Inter-personal**، نحاول في هذا الجزء استعراض النمط الجماعي للاتصال في الجماعات الصغيرة العدد . وتحليل تركيبية تفاعل الوحدات الفردية مع بعضها البعض في سياق الجماعة كنمط اتصالي يحوي العديد من المتغيرات والأبعاد التي تجعل من سلوك الأفراد الاتصالي ذا صبغة مميزة تختلف عن أي سياق آخر .

إن معظمنا كأفراد ينتسب إلى أكثر من جماعة عبر تفاعلاتنا الاجتماعية . فالأسرة تعتبر خير مثال على الجماعة الأولية التي ينتسب إليها الفرد بحكم الظروف البيولوجية، وهناك جماعة المدرسة أو العمل، وهناك جماعة المسجد، والجماعات النشطة على مستوى الرياضة أو النواحي الفكرية... إلخ . ويمكن تعريف الجماعة؛ (بأنها تتألف من أفراد محدودي العدد مما يمكنهم الاتصال ببعضهم البعض مواجهياً كمرسل ومستقبل، ويجمع بينهم هدف محدد وبناء تنظيمي) فعدد أفراد الجماعة يتراوح غالباً ما بين خمسة إلى اثني عشر فرداً لتحقيق إمكانية التواصل والاتصال فيما بينهم كمرسلين ومستقبلين للرسائل في وقت واحد . وفي الغالب ما يجمع بين أفراد الجماعة هدف مشترك أو علاقة مباشرة يؤثر تواجدهم فيها . ومن الضروري وجود نوع من البناء التنظيمي الذي يساهم في تحقيق أقصى قدر من التوصيل الاتصالي الجيد والتقنين لتفاعلاتهم .

إن إبستمولوجية اتصال الجماعات الصغيرة يمكن النظر إليها بمنظور معرفي متداخل **interdisciplinary** . فالعديد من التخصصات الأكاديمية كعلم النفس والنظرية المعلوماتية وعلم الاجتماع وعلوم الإدارة التنظيمية، كلها ساهمت في تأطير التقاليد المعرفية لاتصال الجماعات الصغيرة . فعلماء النفس يحاولون

التركيز على البعد السلوكي الخاص بأعضاء الجماعة. وكيفية تأثير سلوك أفراد الجماعة على مشاركة وتفاعل الجماعة ككل. فالقاعدة في دراسة الجماعة هنا ترتكز على الفرد والسلوك الفردي وأثر ذلك على عطاءات الجماعة، بالإضافة إلى دراسة أنماط السلوك القيادية وأثرها على أفراد الجماعة.

أما علماء الاجتماع فيهتمون بالجماعة كوحدة أكثر من اهتمامهم بالفرد أو سلوكه. فهم يحاولون النظر في كيفية تشكل قيم الجماعة وعضوية الجماعة وأثر الانتساب إلى جماعة معينة في مقابل الجماعات الأخرى. وينصب الاهتمام هنا على دراسة الجماعات من ناحية كونها أولية أو ثانوية. إضافة إلى محاولة دراسة البنى الفاعلة في الجماعة من حيث أثرها على مستوى التفاعل بين أفراد الجماعة ولانتساب لها.

وتعتبر علوم الإدارة التنظيمية ونظرية المعلومات ذات إسهام بارز في هذا السياق. فعلم الإدارة التنظيمية تحاول دراسة التنظيمات الكبرى كالمنشآت والمؤسسات من خلال التعرض للجماعات الرئيسة والفرعية وأثرها على شكل وبنية التنظيم. والتركيز على الجماعات في دراسة التنظيم يهدف إلى معرفة العلاقات التنظيمية بين الجماعات، والتي تكوّن في النهاية طبيعة التنظيم. أما نظرية المعلومات والمعالجة المعلوماتية، فتحاول توفير إطار معرفي لكيفية توظيف المعلومة في الجماعة وطريقة معالجة المعلومة وتدفعها عبر قنوات البيئة التنظيمية للجماعة.

وهناك ثلاثة أنواع رئيسة من الجماعات الصغيرة التي سنحاول استعراضها

هنا.

١ - جماعة حل المشكلات Problems solving

معظم الجماعات التي تندرج تحت هذا التصنيف يتركز نشاطها حول محاولة التغلب على العضلات والمشكلات التي تواجه بعض أفراد الجماعة أو الجماعة ذاتها. وغالباً ما تحاول هذه الجماعات أن تضع خطوات رئيسة في تعاملها مع المشكلات، وذلك عن طريق التعرف على نوعية وحجم المشكلة القائمة. وغالباً ما يتم هذا التحديد في إطار سؤال مفتوح مثال (كيف يمكن تطوير مستوى طلاب قسم الإعلام؟). وهذا يعني قصر المشكلة في محيط محدد لإمكانية المعالجة المباشرة. وبعد التحديد تحاول الجماعة التعرف على مدى أهمية المشكلة. وهنا يتم التعرف عن قرب على مدى أهمية وحجم المشكلة وتوضيحها أمام أفراد الجماعة، مع الأخذ في الاعتبار تنبيه أفراد الجماعة للآثار المترتبة على المشكلة القائمة. وكيف يمكن لهذه الآثار إبراز مشكلات أخرى قد تضر بمصالح الجماعة من قريب أو بعيد .

وتأخذ الجماعة في تحليلها للمشكلة أبعاداً وجزئيات متعددة. وذلك بدراسة الأبعاد الزمانية (أي متى بدأت المشكلة؟) ومدى التوقع المستقبلي لتطور وآثار هذه المشكلة، مع النظر في الأسباب الباعثة والمتغيرات ذات العلاقة بالمشكلة محل الدراسة. ومن الضروري في تحليل المشكلة أن يتم وضع مخطط عملي لتقييم الحلول المقترحة للتغلب على المشكلة. وهذا يعني التعرف على المقاييس التي من الممكن تطبيقها في تقييم الحلول المقترحة، أي المعيار الذي بموجبه يتم اختيار حل كان حل آخر أو مقترح بدلاً من مقترح آخر، فقد يكون المعيار إجرائياً **Practical** وقد يكون معياراً قيمياً **Normative** .

ومن خلال تحديد المعايير التقييمية للحلول المقترحة، يتم استعراض الحلول الممكنة التوظيف؛ والتي يتم النظر إليها بمنظور المعيار محل الاعتبار. وبهذا تكون

لجماعة قادرة أخيراً على اختيار وتجريب أفضل الحلول المقترحة. وهنا تحاول
الجماعة انتقاء الحل المناسب ووضع موضع التجربة، آخذة في الاعتبار إمكانية
وجود حلول بديلة تحل محله في حالة عدم جدواه.

٢ - جماعة توليد الأفكار Idea - Generating Group

في السنوات الأخيرة ظهرت جماعات يمكن وصفها بأنها جماعات توليد
وابتكار الأفكار سواء في مجال مهني أو فكري حسب الاحتياج. ومن الأساليب
لموظفة في عملية إفراز وتوليد أفكار جديدة، أسلوب استمطار الأفكار **Brain**
storming، والذي استخدمه الباحث أوزبورن **A Osborn**.^(١) ويتضمن هذا
لأسلوب أربع خطوات رئيسية: ١ - تحاشي نقد وتقييم الأفكار ذات الطابع الجريء
بغير المؤلف. ٢ - يجب التركيز على الكمية وليس النوعية. ٣ - يتم توظيف جميع
لأفكار في توليد أفكار أخرى جديدة ٤ - من الضروري للجماعة أن تركز على
قضية أو مشكلة واحدة.

ويساعد أسلوب استمطار الأفكار على زيادة المشاركة بين أفراد الجماعة
وتقليل عامل الخوف من إيجاد حل لمشكلة ما، بالإضافة إلى المساهمة في تعزيز
التفاعل بطابع ممتع ومشوق لأفراد الجماعة والتخلص من عنصر المنافسة. وهذا
الأسلوب يساعد الجماعة على بداية ما يسمى بصناعة القرار، فهو يهيئ وبفاعلية
كبيرة لأفراد الجماعة النظر في مساءلة العديد من الأفكار الجيدة والرديئة، فبواسطة
هذا الأسلوب، يلتقي أفراد الجماعة مرتين، الأولى لتحديد القضية المراد جمع أكبر

Osborn, A. F. " Applied Imagination, "Noew York: Scriber's, (1963). (١)

قدر من الأفكار حولها لإعطاء فرصة لكافة الأعضاء للتفكير والاستقصاء للمتغيرات ذات العلاقة حتى يتمكنوا في الاجتماع الثاني من تقديم ما لديهم من مساهمات، والاجتماع الثاني يتمحور حول استعراض وتلقي ردود واستجابات ومساهمات أفراد الجماعة.

٣ - جماعة المواجهة Encounter Group

وتنشأ مثل هذه الجماعات لأهداف تعاطفية اجتماعية، كالجماعات العلاجية (جماعة النمو الشخصي) التي تهدف في الغالب إلى مساعدة أفراد الجماعة على التغلب أو التعايش مع مشكلات تواجههم في حياتهم الشخصية أو العامة، كحالات الإدمان والتفكك الأسري وبعض حالات الشذوذ السلوكية. وتساعد هذه الجماعات أفرادها في التكيف مع مشكلاتهم وتقوم بتنويعهم بالنواحي الإيجابية وأفضل الطرق للتعايش مع أوضاعهم. بالإضافة إلى توفيرها لمناخ اتصالي بينشخصي جيد لمساندة الأفراد، ومساعدة من يعاني منهم من قصور في شق طريق الحياة أو عدم القدرة على اتخاذ القرار . وكذلك هناك جماعات نشر الوعي **Consioussness- raising**، التي تحاول تنمية وغرس الوعي لدى الأفراد تجاه قضايا مجتمعية عامة أو شخصية ذات أهمية كبيرة، مثل البرامج التوعوية تجاه المعوقين في المجتمع والمشردين والاهتمام بهم باعتبارهم جزءاً من كيان المجتمع، إضافة إلى النواحي الإرشادية الصحية السليمة التي ينبغي اتباعها في المجتمع... إلخ.

وهناك أدوار ووظائف رئيسة يمارسها الأفراد في أي جماعة من الجماعات الصغرى . ويحدّد كل من كينيث بين **K. Benne** وبول شيتس **P. Sheats** ثلاثة

أدوار رئيسة للأفراد في الجماعة (٢). وهي :

١ - الأدوار الوظيفية لجماعة العمل

وهي الأدوار التي تمكن جماعة العمل **Group Task** من التركيز بشكل خاص لتحقيق أهدافها المباشرة ، فأدوار الأفراد في الجماعة ليست معزولة بقدر ما هي جزء من كَمٍّ كبير تمثله الجماعة . فسلوك الفرد تحكمه احتياجات وأهداف الجماعة البعيدة المدى ، وتصبح أدوار الأفراد وظيفياً موزعة بين أفراد متخصصين في تقديم المقترحات والمساهمات ، وبين أفراد يعملون كباحثين عن المعلومات وآراء ، مع ضرورة وجود أفراد آخرين في الجماعة ينحصر دورهم في تنسيق الأفكار والمقترحات ، بالإضافة إلى وجود من يمكن اعتبارهم نُقاداً **Critics** تقيمين أو إجرائين للأطروحات الحاسمة .

٢ - الأدوار الوظيفية لجماعة البناء والصيانة .

لكي تقوم الجماعة بدورها بمنتهى الكفاءة والفاعلية ، يجب أن تكون العلاقات البينشخصية داخلها صحية ولا تعاني من خلل ، فالجماعة التي تعاني من خلل أو اضطراب في علاقات أفرادها البينشخصية غالباً ما تعجز عن تحقيق أهدافها النهائية والتي وجدت من أجلها . ففي أي جماعة تُسند أدوار محددة لبعض الأفراد من أجل ضمان المساهمة الفاعلة من جميع الأفراد ، فهناك الشخص المساند **Sup-porter** والذي يقوم بمهمة تعزيز أفكار أفراد الجماعة إيجابياً ، وهناك المنسق **Co-ordinator** والذي يحاول توفير الصبغة التوفيقية بين وجهات النظر المختلفة .

(٢) Benne, K. and Sheats, Paul, "Functional Roles of Group Members". Journal of Social Issues 4 (1984): 41 - 49.

٣ - الأدوار الوظيفية للأفراد.

وتعتبر هذه الأدوار خاصة بالأفراد وليس بالجماعة . فهي تعبر عن اضطراب في عمل الجماعة . فالشخص العدواني الذي يحاول توجيه النقد اللاذع لأطروحات الآخرين بشكل لا يخدم أهداف وتوجهات الجماعة ، وهناك الشخص الذي يمثل عقبة في طريق المقترحات والأفكار الجديدة من الآخرين، بالإضافة إلى وجود بعض الأفراد الباحثين عن الاهتمام بذواتهم فقط، والذين غالباً ما يحاولون التسلط والسيطرة على الآخرين . فهذه الأدوار فردية المحور وليست جماعية ، وتمثل بعض الأدوار الفردية التي يمكن أن نجدها في أي جماعة كانت .

ويتم النظر في الاتصال بين الجماعات الصغيرة من خلال مفاهيم أساسية تؤطر محور هذا الاتصال، ومن المفاهيم المهمة في هذا السياق : مفهوم التفاعل، ومفهوم القيادة ومفهوم التماسك ومفهوم الإنتاجية . مفهوم التفاعل **Inter-action** يرجع بالضرورة إلى الأفعال والتصرفات اللفظية والجسدية ذات الطبيعة الديناميكية اتصالياً . وهذا يعني جميع الأفعال المباشرة وغير المباشرة والتي تصدر عن أي فرد من أفراد الجماعة بهدف اتصالي . فالتفاعل هو الإطار والمحتوى الخاص بالعملية الاتصالية في الجماعات الصغيرة .

أما مفهوم القيادة، فهو يعني الفعل التفاعلي المهم والمؤثر بوضوح في سلوكيات فرد أو أكثر من أفراد الجماعة . فالقيادة تعني هنا الأثر الفاعل لأحد أعضاء الجماعة على بقية الأفراد، فقيام أي شخص بسلوك هادف يقصد من ورائه التأثير على أفراد الجماعة وسلوكهم ، غالباً ما يُفسر بأنه سلوك قيادي داخل الجماعة . وبإمكان أي فرد من أفراد الجماعة القيام بأدوار قيادية في أي مرحلة من مراحل حياة الجماعة بناء على مقدراته الفردية وطبيعة الجماعة .

ويُعد مفهوم التماسك والتوحد أحد أهم المفاهيم الأساسية والتي من خلالها فقط يمكننا أن نسمي الجماعة جماعة. فالجماعة التي تفتقد للتماسك والتوحد غالباً ما يُنظر لها على أنها أفراد وليست جماعة. فالتماسك بين الأفراد بالانتماء وعبر التفاعل الاتصالي المهم في حياتهم كجماعة يؤدي إلى استمرار حياة الجماعة وبشكل فاعل.

ويظل مفهوم الإنتاجية كأحد المرتكزات الحيوية والنتيجة النهائية التي ترغب كل جماعة في الوصول إليها، فأى جماعة غالباً ما تحاول السعي وبجدية نحو تحقيق ما تصبو إليه من أهداف ومقاصد. فالجماعة تحاول تحقيق أهدافها التي برزت من أجلها من خلال تفاعل أفرادها الفاعل لإنجاز ما يُناط بهم من أعمال ومهام كأفراد، ومحاولة التغلب على الصعوبات والمعوقات التي تقف في طريق الجماعة، وتحقيق الأهداف كما ذكرنا يحتاج إلى أسلوب الأخذ والعطاء والدراسة احادة لجميع المتغيرات وتنسيق الجهود، والتي يشعر من خلالها معظم أفراد الجماعة بعظمة وأهمية ما يحققونه من إنجازات.

أهمية الجماعة بالنسبة للأفراد

إن حقيقة ولادة الإنسان في محيط جمعي (كالأسرة) يعني مدى أهمية التفاعل الجمعي لهذا الإنسان والذي لا يمكن الاستغناء عنه. فالطفل منذ ولادته يعتمد أساساً على أفراد الأسرة في توفير احتياجاته الإشباعية بيولوجياً واجتماعياً وسيكولوجياً الأمر الذي يهيئ هذا الطفل ومن خلال تفاعله مع المهتمين به من الأسرة إلى التشكل مع الحس الجمعي وتنمية أحاسيسه إيجابياً تجاه الحياة في جماعات متعددة، ومع النمو يبدأ هذا الطفل في الاعتماد على الجماعات في

الحصول على احتياجاته العاطفية وفي إنجاز بعض المهام والأعمال . ويظل حاملاً معه عبر السنين عادات المعيشة والتوظيف للجماعة في عالم الحياة .

وسواء كان الإنسان تابعاً لجماعة أولية **Primary** لتوفير احتياجاته الأساسية عاطفياً واجتماعياً أو لجماعة عمل **Task** لتسهيل إنجاز أعمال الحياة، فإن هذا يشير بوضوح إلى طبيعة الإنسان الاتصالية **Communicative** والتي تميزه عن بقية المخلوقات . فالإنسان لا يمكنه العيش في عزلة نتيجة هذه الطبيعة الاتصالية . فهو يحتاج كل من حوله كجماعة الأسرة وجماعات الأصدقاء أو جماعات العمل . فهذه الجماعات توفر للإنسان ربطاً بالمجتمع والعالم المعاش، وتزوده بالخبرات الضرورية والمعلومات الأساسية للتكيف مع رموز العالم . وهذا الربط بالمجتمع يعني محاولة التوفيق بين احتياجات الأفراد السيكولوجية والبيولوجية والقيم والمعايير الثقافية للمجتمع الذي يعيش فيه . وغالباً ما تساعد هذه الجماعات الأفراد في التعايش مع الضغوط والتوقعات المفروضة عليهم من قبل التنظيمات الكبيرة في المجتمع .

وظيفة الجماعات في المجتمع .

تعتبر الجماعة كما ذكرنا مسؤولة مسئولية مباشرة عن تشكيل الأفراد بقيم ومعايير المجتمع والتنظيمات الكبرى فيه . فالجماعة تعتبر بمثابة المکانيزم الأساسي للمجتمع، والذي بموجبه يتم ممارسة الضبط الاجتماعي على سلوكيات أفرادهِ . فهي بمثابة القنوات الأساسية، والتي من خلالها يتم تعزيز القيم، خاصة في ظل صعوبة تحقيق ذلك من قبل المنظمات والمؤسسات الكبرى في المجتمع .

إضافة إلى قدرة هذه الجماعات على مساعدة التنظيمات الكبرى في المجتمع في الوصول إلى صناعة القرارات وحل المشكلات الدائمة، من خلال الجو الاتصالي

الذي توفره الجماعة لأفرادها للتعبير عن آرائهم واتجاهاتهم. حقيقة وبما للجماعات الصغرى من أهمية في حياة الأفراد والمجتمع، نجد أنه من المتعذر تجاهل هذه القنوات الاتصالية وأدوارها الفاعلة، فالمجتمع الواعي هو الذي يحاول دفع أفرادها للانخراط في الجماعات المختلفة والذي يؤدي في معظمه إلى نواح إيجابية تفيد المجتمع وأفراده على السواء.

ثانياً - نظريات دراسة الجماعات الصغيرة.

ولدراسة الجماعات الصغرى يجدر بنا أن نتعرض للنظريات المهمة في هذا السياق. فمعظم الدراسات لحقل الاتصال في الجماعات الصغرى ينطلقون في توجهاتهم من إحدى المنطلقات التالية: نظرية المجال / الميدان **Field Theory**، نظرية التبادل **Exchange Theory**، نظريات الأنظمة **Systems Theories**، ومنهج الأساليب الفردية والجماعية **group and individual approaches**، ونظرية الأنظمة العامة **General Systems Theory**. وهنا سنحاول التعرض بالتفصيل لهذه التصورات النظرية الأساسية في دراسة الجماعات الصغيرة اتصالياً.

١ - نظرية المجال **Field Theory**

يرتبط اسم العالم الألماني كورت ليفين **K. Lewin** بهذه النظرية ارتباطاً كبيراً. ففي دراسته للجماعات استخدم العالم ليفين ما أسماه بنظرية المجال أو ديناميات الجماعة والتي تركت أثراً بالغاً على الدارسين الاجتماعيين وغيرهم من علماء السلوك. فمن خلال رؤيته الفنونولوجية **Phenomenological** للسلوك، يعتقد ليفين بضرورة تحليل ما يدركه الشخص ذاتياً لفهم السلوك الذي يسلكه،

إضافة إلى اعتماد ليفين على المواقف العملية والتصاميم التجريبية في دراسته لظواهر الجماعة. ويمكن القول بأن النظام التنظيري لكورت ليفين، يعتمد في أساسه على تصورات مدرسة الجشطالت السيكلوجية **Gestalt Psychology**، وهذه المدرسة تتصور بأن الأفراد لا يدركون العالم في إطار جزئيات متناثرة بقدر ما يقومون بتنظيم مدركاتهم في إطارات كلية **Holistic**، فاستجابات الأفراد تحكمها المجالات أو السياق الذي يؤطر معظم الأحداث المدركة (٣).

فالمجال السيكلوجي أو المجال العام لحياة الجماعة يتكون من أفراد وأشياء ذات وقع عاطفي سلبي وإيجابي في البيئة المعاشة. وبما أن الجماعة تتمركز حول أهداف محددة، فهذه الأهداف تتمحور حول الأشياء ذات الوقع العاطفي الإيجابي وتبتعد عن كل ما هو سلبي الوقع عاطفياً. والفرضيات الأساسية لنظرية المجال في دراسة الجماعات الصغيرة تنحصر في ثلاثة توجهات:

١- إن ما يخلق ويكوّن الجماعة هو عملية اعتماد الأفراد بعضهم على بعض، ونتيجة لاعتماد أفراد الجماعة على بعضهم، فإن سمات عديدة في الجماعة مثل القيادة والقيم وشبكات الأصدقاء تؤثر في بعضها وتصبح معتمدة على بعضها بشكل متداخل.

٢- الجماعة يجب النظر إليها باعتبارها نظاماً متكاملاً أو مجالاً. فمن أجل فهم أنماط القيادة أو الاتصال في الجماعة، من الضروري إدراك السمات الأخرى كالقيم وشبكات الأصدقاء والمرتبطة بها مباشرة نتيجة التداخل والاعتماد المتبادل بينها. فلا يمكن فهم سمة من سمات الجماعة بمعزل عن السمات الأخرى.

(٣) Lewon, K. Field Theory and Experiment in social Psychology: Concepts and methods. American Journal of Sociology, 44: 868-896. 1939.

٣ - الجماعات تتميز بالدينامية، فهي تتعرض لقوى متعارضة تؤدي بأطراف الجماعة إلى تغيير اتجاهاتهم وتكييف علاقاتهم مع الوقت. فالجماعة من سماتها عنصر الحركة والتغيير نتيجة المؤثرات البيئية والداخلية.

٢ - نظرية التبادل Exchange Theory

تعتبر نظرية التبادل إحدى النماذج المؤثرة في فهم الاتصال بينشخصي. وتوظيفها في سياق دراسات الجماعات يعني عدم النظر إلى الجماعة بصفاتها وحدة متكاملة أو مجال، ولكن من خلال التفاعل بينشخصي الذي يتم بين أفرادها المتكاملين لها. فالناحية الكلية هنا لا تعد مهمة قياساً بالسلوك الفردي لأعضاء الجماعة. ونظرية التبادل حسب صياغة العالم جورج هومانز **G. Homans**، تلتقي في فرضياتها الرئيسة مع النظرية السلوكية لعالم النفس المشهور **B. Skinner** خاصة من ناحية مبادئ التعزيز (٤).

فهو يؤكد على أنه كلما كان التفاعل مجدياً على المستوى الفردي، تعاظمت إمكانية الانخراط في نفس التفاعل مرة أخرى. فالعالم هومانز، يؤكد على أن البشر باحثون دوماً عن المكاسب في تفاعلاتهم مع الآخرين. ولكي تتشكل الجماعة يتوجب على الأفراد ضرورة الانخراط في تفاعلاتهم متكررة، بمعنى أن يطوروا ويحافظوا على نمط إشباعي تبادلي لعنصري المكافأة والتمن. وعسى الرغم من إمكانية إصرار معظم الأفراد على تحقيق مكاسب عالية في تفاعلاتهم، إلا أن انخراطهم في جماعة ما بشكل مرضي؛ يتأتى من خلال القيم

Homans. G. social Behavior: It Is elementary forms, New york: (٤)
Harcourt Brace Jovanovich, 1961.

المنظمة للتبادل بينهم من أجل الحفاظ على الأشياء المشتركة للجماعة . ومن بين القيم المنظمة لهذا التبادل كمايري هومانز، قانون العدالة الموزعة **Distributive Justice**، التي تؤطر ما هو التبادل العادل بين الأفراد . فالتبادل يغدو عادلاً حينما تصبح المكافآت متناسبة مع مساهمات كل فرد في الجماعة . ولقد واجهت هذه النظرية العديد من الانتقادات نتيجة تركيزها على العوامل النفسية فقط دونما قدرة على رؤية البنى التركيبية الأخرى للجماعة وأثرها .

٣ - نظرية النظم الاجتماعية Social Systems Theory

يسرى منظر **m** هذه النظرية بأن فهم الجماعة يجب أن يتمحور حول الشبكات **Networks** البشرية التي تؤدي وظائفها جماعياً كوحدات متكاملة . فالنظام **System** يتكون من خمسة مرتكزات أساسية، أولاً: أعضاء يعتمدون على بعضهم البعض بشكل متداخل، . ثانياً: وجود تفاعل بين هؤلاء الأفراد، ثالثاً: سمات جديدة يمكن نسبها للجماعة وليس للأفراد مثل الهوية والوحدة... إلخ، فممنظرو النظم يعتبرون النظام ككل أعظم من الأجزاء التي تكونه، رابعاً: بروز حدود واضحة بين أفراد الجماعة والتنظيمات الأخرى، خامساً: التغيير الديناميكي الدائم .

ومن ضمن العديد من منطري النظم الاجتماعية، يدلف تالكوت بارسونز **T. Parsons** كأحد أهم المنظرين ليس فقط في إطار الجماعات الصغرى بل في إطار المجتمعات بشكل عام . فهو يرى أن المجتمعات والجماعات ماهي إلا أنظمة كلية منظمة حول أجزاء قائمة ومعتمدة على بعضها البعض، فجميع الأنظمة الاجتماعية من الضروري لها أن تتمحور حول أولويات وظيفية رئيسة تحدد المهام

الجوهرية والوظائف التي يعتبر إنجازها حتمية لاستمرار النظام وتطوره. وعلى هذا الأساس، تقوم جماعات مختلفة بتطوير بُنى اجتماعية مختلفة وأنماط سلوكية لمواجهة مسؤولياتها الوظيفية. ويؤخذ الكثير على هذه النظرة الوظيفية كونها منحرفة حول طبيعة تطور الأنظمة الاجتماعية وحفاظها على كينونتها من التغيير، إضافة إلى محاولة الوظائفيين تشيئة **Reification** هذه الأنظمة الاجتماعية ككائنات مُستقلة التفكير.

٤ - نظرية الأنظمة العامة: **General systems Theory**

يهدف هذا التوجّه النظري إلى توليد أسس تجريدية يمكن معها إدراك النواحي الإجرائية في عمل النظم، سواء أكانت نظاماً بيولوجياً أو ميكانيكياً أو اجتماعية. فهذه النظرية توصف النظام، بأنه مجموعة مترابطة من العناصر المتداخلة والمعتمدة على بعضها البعض وذات سمة متولدة تميزها، إضافة إلى وجود نوع من التغذية الراجعة **Feedback**، والتي تعتبر بمثابة التفاعل الذي يحدث بين طرفين نتيجة للاستجابات الآنية للسلوك المتبادل بينهما، والذي يؤثر على المراحل المستقبلية الإجرائية بينهما أيضاً. وعلى الرغم من محاولة واضعي نظرية الأنظمة خلق تصورات تجريدية للأداء الإجرائي لمعظم الأنظمة، إلا أن هذه التصورات التحريدية قد قصرت نتيجة تعميماتها عن رؤية النظام الاجتماعي بواقعيته، وهذا أدى إلى تقلص تطبيقات هذا التصور النظري في دراسات الجماعات الصغيرة.

٥ - الأساليب الفردية والجماعية.

ومن الأساليب التي أفادت كثيراً في مجال دراسات الجماعات الصغيرة،

الأسلوب الذي يصور الجماعة باعتبارها محددًا فاعلاً للسلوك الفردي . فهذه الأساليب تركز على العلاقة بين الفرد والجماعة بدلاً من التركيز على بنية الجماعة ذاتها، أي أن هذا الأسلوب يأخذ بالتوجه السيكولوجي أكثر من التوجه السسيولوجي لدى النظريات السابقة . فهم يحاولون فهم المتغيرات السيكولوجية والسسيولوجية الخاصة بتأثير الجماعة على الأفراد وسلوكهم، بمعنى أن وجود الإنسان ومنذ مراحل الحياة الأولية في وسط جماعي، يترك بصماته على سلوك الأفراد مع بعضهم البعض داخل الجماعة وخارجها .