



جماعات العمل

Dr Nourhane Groun

مفهوم جماعات العمل

مجموعة من الأفراد يهدفون إلى تحقيق أهداف موحدة لصالح المنظمة التي يعملون بها

مجموعة من الأفراد الذي ينتمون إلى تنظيم عمل رسمي أو غير رسمي سعياً لتحقيق هدف مشترك، والذين يتفاعلون ضمن أدوار متكاملة.



جماعات وفرق العمل

جماعات العمل	فرق العمل	
تعيين مدير	التناوب بين الأعضاء الأكفاء	القيادة
يضعها المدير	الموافقة عليها من قبل الفريق	الأهداف
رسمي	أقل رسمية	تنظيم العمل
نتائج فردية	نتائج جماعية عبر التعاون الكبير للأعضاء	المخرجات
أداء فردي	معدل أداء الفريق	الأداء
من قبل المسؤول والإدارة العليا	من قبل قائد الفريق والإدارة العليا	تقييم الأداء
الجميع مسؤول (كل فرد مسؤول على مهامه وأخطائه)	مسؤولية جماعية متبادلة	المسؤولية
مهام روتينية وأخرى مستعجلة (المدير يوزع المهام والسلطات)	مهام معقدة وتحديات تتطلب العمل الجماعي	هدفها ومهمتها

يمثل فريق العمل حالة خاصة من جماعات العمل وهي من أهم أسباب نجاح الجماعات

لماذا فرق العمل؟

- تعقد الأعمال التنظيمية والحاجة للتعاون.
- تنوع المشكلات التي تحتاج إلى خبرات وكفاءات مختلفة.
- القرارات الاستراتيجية وحاجتها إلى البدائل ووجهات النظر.
- الحاجة للدعم المعنوي بين الأفراد لإنجاز المهام.
- الحاجة للتوجيه.
- قوة الأهداف المشتركة في الانجاز.

أهمية فرق العمل:

- التماسك بين الجماعات.
- اكتساب الهوية المشتركة.
- تبادل المعارف والمهارات وإكتساب أخرى.
- النمو والتطور.
- تحقيق الولاء والالتزام.
- تحقيق الابداع والابتكار.
- اختصار الوقت والجهد.
- رفع الأداء الوظيفي والتنظيمي.

الجماعات الرسمية والجماعات الغير رسمية

الجماعات الغير رسمية	الجماعات الرسمية	
تنشأ عفويا بشكل غير مقصود مع عدم وجود هدف محدد	تتشكل بطريقة رسمية معتمدة بهدف واضح وصريح	التشكل والتأسيس
جماعات المصالح: تجمعهم مصلحة مشتركة	الجماعات الوظيفية: تتبع تقسيم هيكلي منظم، حسب السلطة أو الوظيفة غالبا	التصنيف
جماعات العلاقات (الصدقة): يجمعهم التشابه مثل المعتقدات والقيم والأهداف الخاصة، الحاجات الخ..	جماعات المهام: تصمم بغرض تحقيق مهمة محددة، دائمة أو مؤقتة اللجان، فرق العمل، المجالس... الخ	

ديناميكية جماعات:

■ **الديناميكية:** القوة، الحرة أو التفاعل.. عكس الثبات والسكون.

■ **ديناميكية الجماعة:**

□ مجموعة العوامل النفسية والاجتماعية التي تؤثر في العلاقات والتفاعلات داخل الجماعة والتي تؤدي إلى تماسكها أو انحلالها.

□ القوى التي تعمل داخل الجماعة وتؤثر على الأداء/ السلوك.

□ هي دراسة الجماعات من حيث تكوينها، نموها، نشاطها وأدائها بهدف اكتشاف مداخل الأثر والتأثير في هذه الجماعات وتحسين سلوكها.

تطوير جماعات العمل وسلوكياتها (تسيير الديناميكية):

تماسك الجماعات: درجة إرتباط الأفراد من خلال العلاقات الظاهرة والخفية داخل الجماعة والتي تؤثر في تفاعل الجماعة- أدائها وسلوكها، ويمكن القول أن الجماعة متماسكة إذا اتصفت ب:

- التقارب في المستوى الثقافي والاجتماعي.
- طول مدة الانتماء للجماعة الواحدة.
- الشعور بالاعتمادية.
- انخفاض حدة الصراع.
- وجوع روح التنافس.
- الدعم.
- المشاركة والتبادل المعرفي.

سلوك الجماعات في المنظمة:

محددات سلوك جماعات العمل

الأدوار

القواعد والسلوكيات الاجتماعية

المكانة الاجتماعية

التحالف والتآلف

الدور: هو السلوك المعياري الذي يميز الفرد في الجماعة (نجده في توصيف الوظيفة).

القواعد والسلوكيات الاجتماعية: هي المعايير التي تحدد ما يجب وما لا يجب أن يفعله الأعضاء في الجماعة، وتحدد مسبقاً لترشيد السلوك تشمل (الملابس، الأقوال والأفعال، وقواعد توزيع العمل وتحصيل المكافآت).

المكانة الاجتماعية للجماعة: تحديد مكانة الفرد في الجماعة (المنظمة) من خلال التدرج الوظيفي، الأقدمية، السن، الكفاءات المميزة... الخ (توجد مكانة رسمية وأخرى غير رسمية).

التحالف والتآلف بين الأعضاء في الجماعة: ضغوط تواجه الجماعة للاستمرار في عضويتهم، وذلك بسبب قبول عمل الجماعة والعمل على تحقيقها.

اجابيات التحالف: الاستمتاع بالعضوية في الجماعة ، الاشتراك في تحقيق أنشطة الجماعة، قبول أهداف الجماعة ، عدم الغياب وانخفاض دوران العمل.

سلبيات التحالف: قد يتم العمل ضد المصالح التنظيمية للمنظمة (قوة الجماعة)، انعزال الأفراد على المعلومات الخارجية والوثوق في الجماعة.

عوامل تؤثر على تحالف الجماعة:

- **التهديد والمنافسة:** تهديد بالفشل، الخسارة، الزوال... الخ، يؤدي للعمل على التحسين والتطوير المستمر.
- **النجاح:** تصبح الجماعة أكثر خبرة وثقة، وبالتالي أقرب للنجاح والمنافس.
- **تنوع الأعضاء:** في السن والجنس والكفاءات والمهارات والخبرات يزيد من تحالفها وحاجتها لبعضها البعض.
- **حجم الجماعة:** تتسم الجماعات الصغيرة بسرعة التآلف عن الجماعات كبيرة الحجم.