

أبعاد التماسك الاجتماعي ومظاهره في جماعات العمل دراسة

ميدانية عاملية في معمل الغزل والنسيج / الموصل

د. صباح احمد محمد النجار^(*)

المقدمة

يعبر تماسك الجماعة عن قوة العلاقات الاجتماعية بين أفراد الجماعة وتكاتفهم وتكاملهم، وهو من المقومات الأساسية التي تعطي للجماعات وجودها وكيانها بفعل القوى التي تربط الأفراد وتؤثر فيهم وتعمل على تغيير اتجاهاتهم وسلوكهم، وبهذا يكون ذا معنى أن نسأل عن ماهية هذه القوى التي تسهم في خلق التماسك بين أفراد الجماعة، و ماهية الأبعاد التي تتكون منها والمظاهر التي تتمخض عنها.

وقد تختلف الجماعات في طبيعة تماسكها، باختلاف حجم الجماعة وطبيعة علاقات أعضائها وولائم لمعاييرها، وهذا يعني أن أبعاد التماسك ومظاهره يمكن أن تختلف باختلاف الجماعات وطبيعة بنائها والغرض من نشوئها، إلا أن هذا لا يعني انه لا توجد أبعاد ومظاهر متناظرة يمكن بموجبها تصور تماسك الجماعة، بل يمكننا القول بعد الاطلاع على نتائج بعض الدراسات التي عرضنا لبعض منها في هذه الدراسة، تشابهها في بعض الأبعاد واختلافها في أبعاد أخرى على الرغم من أن اختلاف الأبعاد غالبا ما يكون في درجة توفر البعد والتزام الأفراد به وليس في نوع هذا البعد.

(*) أستاذ مساعد _ قسم الاجتماع كلية الآداب _ جامعة الموصل

موضوع الدراسة وأهميتها

إن وظيفة الجماعات هي العمل على انسجام أفرادها بهدف تحقيق ادراك ذاتية الجماعة أو وحدتها ولضبط سلوك أفرادها والذي يلاحظ في مختلف المجالات المنظمة للتفاعل والتضامن والتماسك ومعنويات الجماعة⁽¹⁾.

ففي الجماعات الكبيرة التي تتضمن جماعات فرعية صغيرة والتي تميل في تنظيماتها إلى الأنماط المعقدة، نجد صعوبة في تصور قياس تفاعل أفرادها، غير أن الموقف يختلف فيما يتعلق بالجماعات الصغيرة التي تحدد تفاعل أفرادها ضمن أدوار مختلفة، إذ إن الجماعات الصغيرة تجعل أدوار أفرادها يعتمد بعضها على بعض بدرجة كبيرة. وبهذا يكون ذا معنى أن نسأل فيما إذا كان التفاعل أو التماسك في هذه الجماعات يمكن تصوره ضمن بعد واحد أو عدد من الأبعاد فضلاً عن تحديد ماهية مظاهر الأبعاد وارتباطها بالتماسك الاجتماعي لهذه الجماعات، هذا هو الموضوع الذي نحاول فهمه بمساعدة البيانات التي تتمخض عن بعض جماعات العمل التي تعمل ضمن معامل الغزل والنسيج في مدينة الموصل.

وتتجلى أهمية الدراسة في محاولتها حصر الأبعاد الأساسية لتماسك جماعات العمل وتحديد مظاهر هذه الأبعاد وعواملها اعتماداً على قياس التماسك الاجتماعي وفقاً لاختيار معد لهذا الغرض. ذلك إن تحديد هذه الأبعاد والمظاهر والعوامل التي تدعمها وترتبط بها من شأنه تسهيل تدعيم نشاطات هذه الجماعات في مجالات

(1) WS Lardecker, "Types of integration and their Measurement" In paul, F. Lazarsfeld and Morris Rosenberg,, editors, The Language of social Research, Glencoe: The free press. 1955 pp. 19-27.

العمل المختلفة، فضلا عن إمكانية تنمية مشاعر أفرادها، وتفعيل دورها لتحقيق الرضا عن العمل وجماعات العمل وما لذلك من آثار إيجابية في صعيد الإنتاجية وتحديد المشكلات الناجمة عن العمل.

أهداف الدراسة

- تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أبعاد التماسك الاجتماعي ومظاهره لجماعات العمل الصغيرة في مجالات الإنتاج ضمن معمل الغزل والنسيج في الموصل وذلك من خلال التعرف على الأهداف الفرعية الآتية:
- ا- تحديد مستويات التماسك الاجتماعي لجماعات العمل.
 - ب- الوقوف على أثر متغيرات الدراسة، مدة الخدمة والجنس والحالة الزوجية والمستوى الدراسي في التماسك الاجتماعي لجماعات العمل.
 - ج- الوقوف على أبعاد التماسك الاجتماعي ومظاهره لجماعات العمل.

مفاهيم الدراسة

التماسك الاجتماعي: إن التماسك الاجتماعي يمثل القوة الأساسية لاستمرار الأفراد في عضوية الجماعات التي ينتمون إليها. وهو بذلك يمثل الرباط الذي يربط أفراد الجماعة ويبقى على العلاقات الاجتماعية بينهم. ويعرف بأنه (شعور الأفراد بانتمائهم إلى الجماعة وتحديثهم عنها بدلا عن تحديثهم عن ذواتهم وسيادة الود والولاء بين أفراد الجماعة بغية تحقيق هدف مشترك)⁽²⁾.

(2) د. حامد عبد السلام زهران، علم النفس الاجتماعي، ط3، دار الهنا للطباعة 1984، ص87.

ويتحدث (كولي) عما يسميه بالنحن (WE) أو الذات الجماعية (GROUPSELF) وهي شكل من أشكال النمو للآنا يتحقق إذا ما توافرت شروط معينة أهمها عضوية الفرد داخل جماعة معينة يسود التعاون بين أعضائها⁽³⁾. ويرى فستنجر وزملاءه أن التماسك الاجتماعي هو المجال الكلي أو المحصلة للقوة التي تمارس على الأفراد في الجماعة بهدف إبقائهم فيها⁽⁴⁾ والملاحظ إن فستنجر وزملاءه يؤكدون على خاصية جذب الجماعة لأعضائها. والتعرف الإجرائي للتماسك الاجتماعي في هذه الدراسة هو (المستويات التي بموجبها يتلاءم الفرد مع جماعته ومعاييرها بهدف تحقيق أغراض الجماعة).

جماعات العمل

تعرف جماعات العمل بأنها (وحدة اجتماعية تتكون من عدد من الأفراد يشغلون قليلاً أو كثيراً علاقات مراكز وأدوار محددة بالنسبة لبعضهم البعض ولديهم جهاز من القيم والمعايير خاص بها، ينظم سلوك الأعضاء فيها على الأقل في الأمور التي تؤثر في الجماعة)⁽⁵⁾. ويرى كل من (كرتش وكرتشفيلد) إن الجماعة الصغيرة تتكون من فردين كحد أدنى وقد يبلغ حجمها عشرون فرداً، في حين يرى براون أن حجم هذه الجماعة يتراوح بين (8-10) أشخاص ليتسنى لهم التفاعل وتكوين علاقات الوجه للوجه⁽⁶⁾.

(3) مصطفى سويف، مقدمة في علم النفس الاجتماعي، ط31، مكتبة الانجلو المصرية، 1970، ص185.

(4) Landeckers op. Cit. p. 221

(5) د. كمال دسوقي، دينامية الجماعة، ج1 المطبعة الفنية الحديثة، القاهرة، 1969، ص159.

(6) براون، علم النفس الاجتماعي في الصناعة، ترجمة محمد خيرى وآخرون، ط 2، دار المعارف، 1968،

ومعنى هذا انه كلما زاد حجم الجماعة قل الترابط والتماسك الاجتماعي بين أعضائها، ويؤكد هذا الكلام ما قام به (سيشور Seashore) في دراسته عن التماسك لمائتين وثمانين وعشرين جماعة عمل في مصنع كبير، فوجد أن الجماعات الصغيرة التي يتراوح عددها بين (2-22) فرداً تكون أكثر تماسكاً من الجماعات الكبيرة⁽⁷⁾. أما تعريفنا الإجرائي لجماعة العمل لأغراض هذه الدراسة فهو (أنها وحدة اجتماعية تتكون من (2-10) أفراد يرتبطون ببعضهم بعلاقات اجتماعية وجهاً لوجه، ويؤمنون بقيم ومعايير تدعم أغراض الجماعة) معتمدين في تحديد حجم الجماعة على تعريف براون للجماعة الصغيرة.

بعض الدراسات السابقة

1- دراسة نيل كروس ووليم مارتن عن تماسك الجماعة:

أجريت الدراسة على جماعة من النساء العاملات في جامعة ميدويسترون وهدف الباحثان الحصول على أبعاد التماسك الاجتماعي ومظاهره لهذه الجماعة، فحصلوا بعد تحليل بيانات دراستهما على ثلاثة مؤشرات مختلفة للتماسك الاجتماعي وبوجود ارتباط سلبي وواطي بين هذه المؤشرات، وهذه المؤشرات هي زيادة عدد العلاقات الاجتماعية داخل الجماعة وتجانس أو تشابه إنجازات الأدوار المتوقعة ودرجة النشاط الاجتماعي المتوقع.

وأكد الباحثان على انه بصرف النظر عن النقص في الارتباطات الموجبة بين مختلف مؤشرات التماسك الاجتماعي يمكن القول بأن هذه المؤشرات ترتبط

(7) د. محمود السيد أبو النيل، علم النفس الاجتماعي، مركز الكتب الثقافية، 1985، ص 248.

ضمن دلالات أحادية لكونها تقيس أبعاداً أحادية أيضاً⁽⁸⁾.

2- دراسة ايسمان عن قياس بعض عمليات التماسك الاجتماعي وعلاقتها

الداخلية، إذ أجريت الدراسة على أربع عشرة جماعة من الطلبة كانوا يرتبطون ببعضهم بعلاقات اجتماعية، وهدفت الدراسة تحديد أبعاد التماسك الاجتماعي لهذه الجماعات، وبعد تحليل نتائج الدراسة استنتج الباحث إلى خمسة مؤشرات مختلفة بين أفراد هذه الجماعات وهذه المؤشرات هي الرضا الاجتماعي والنفسي للعمل والمساهمة الديمقراطية في صنع القرار وتكوين الأهداف الداخلية للجماعة وقوة العلاقات الاجتماعية بين الأعضاء. واتضح له أن هذه المؤشرات ترتبط ببعضها بارتباط واطئة نسبياً وسلبية في بعض الأحيان، وأوضح الباحث في نهاية دراسته إن نتائج الدراسة أظهرت الحاجة للبحث عن تعريف اسمي للتماسك الاجتماعي والمؤشرات النوعية التي يمكن أن يقيسها⁽⁹⁾.

3- دراسة وارن هاستروم وحنان سيلفن عن "بعدين للتماسك في الجماعات

الصغيرة أجريت الدراسة على (20) جماعة عمل في جامعة كاليفورنيا، إذ طبق الباحثان منهج التحليل العاملي بهدف التعرف على أهم الأبعاد التي يمكن التعرف عليها في التماسك الاجتماعي بين أفراد هذه الجماعات الصغيرة، واتضح لهما بعد تحليل بيانات دراستهما، وجود بعدين رئيسيين للتماسك بين وحدات هذه الجماعات، تمت تسمية البعد الأول ببناء على مجالاته بالرضا الاجتماعي الذي تضمن الرضا عن الجماعة فضلاً عن الرضا عن مجالات الحياة الاجتماعية مثل تحديد المواعيد

(8) Neal cross and william, E. Martin "on Group cohesiveness" American Journal of sociology, 57 May 1952. pp. 546-554

(9) Bernice Eisman "Some operational Measures of cohesiveness and their interrelations" "Human Relations". 12 (No. 2, 1959) pp. 183-189.

الذي يتأثر بدرجة كبيرة بطبيعة الجماعة، أما البعد الثاني فتمت تسميته بالاختيار السوسيومتري للأفراد داخل الجماعات المختلفة والذي كان يقوم على اختيار افضل الأصدقاء⁽¹⁰⁾.

إجراءات الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على منهج المسح الاجتماعي الذي يعتمد في إجراءاته على عدة خطوات علمية تساعد على جمع البيانات وتفرغها وتحليلها لغرض الوصول إلى أهداف الدراسة وتحديد نتائجها، ومن هذه الإجراءات.

تحديد نوع الدراسة ومنهجها: تعد هذه الدراسة من الدراسات التحليلية التي تعتمد على جمع البيانات عن ظاهرة معينة وتحليلها لاستخلاص دلالاتها، والمنهج المتبع هو المسح الاجتماعي بطريقة العينة.

عينة الدراسة : تم تحديد تسلسل العشرة الأول من العمال عينة لاختيار

- الرقم العشوائي الأول منها، فوق الاختيار العشوائي على الرقم (5)
من تسلسل أسماء عمال الوجبة الصباحية في الأقسام الإنتاجية لمعمل
الغزل والنسيج في الموصل والبالغ عددهم وقت إجراء الدراسة (520)^(*)
عاملاً، إذ تم تحديد طول الفئة بخمسة عمال، بهذا وقعت التسلسلات
10، 15، 20.... إلى 520 ضمن عينة الدراسة، ليصبح حجم هذه العينة
(104) عامل.

(10) W. O. Hagstrom, H. C. Selvin. " Two Dimensions of cohesiveness in small Group".
Sociometry 28. 1965. pp. 30-43.

(*) لقاء مع السيد مدير التخطيط في معمل الغزل والنسيج بالموصل 2001/8/15

أدوات جمع البيانات

اعتمدت الدراسة في جمع المعلومات على الأدوات الآتية:

• الملاحظة بالمشاركة.

• إعداد مقياس لقياس التماسك الاجتماعي بين العمال وقد مرت إعداده

بالخطوات الآتية:

- أ - تم توجيه سؤال استطلاعي لأفراد عينة أولوية مؤلفة من " 20 " عاملا (ما أهم العوامل التي تؤدي إلى جمع شمل أفراد الجماعة في مجالات العمل) وطلب منهم تحديد إجاباتهم بنقاط تسهيلا لتفريغها.
- ب - فرغت إجابات المبحوثين وحولت إلى فقرات اعتمادا على أكثر العوامل تكرارا، وبلغ عدد الفقرات 45 فقرة.
- ج - صدق الأداة: لغرض الوقوف على صدق الأدلة عرضت على لجنة من المختصين بعلم الاجتماع(*) واعتمادا على آرائهم أعيدت صياغة بعض فقراتها أجريت التعديلات على فقرات أخرى وأهملت بعضها لتصبح الاداة على ماهي عليه في الملحق (1)، وقد بلغت نسبة الصدق للأداة (93%).
- د- ثبات الأداة : لقد احتسب ثبات الأداة بطريقة إعادة الاختبار على عينة عشوائية مؤلفة من (15) عاملا، وكانت المدة المحددة بيت التوزيع بين (13) يوما إذ احتسب معامل ارتباط سيرمان بين التطبيقين فكان (89%)، وللتعرف على دلالة

(*) أ.د. إحسان محمد الحسن / جامعة بغداد كلية الآداب قسم الاجتماع.

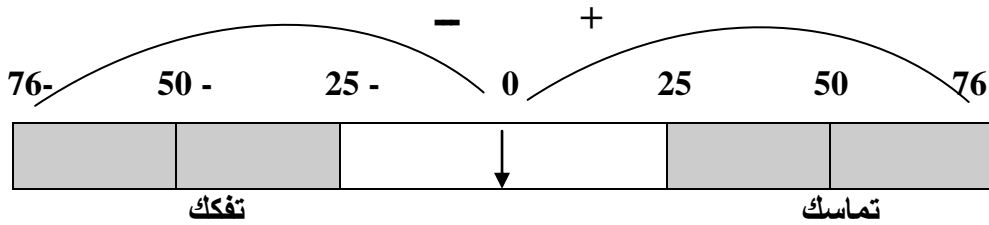
أ. د عبد المنعم الحسني / جامعة بغداد كلية الآداب قسم الاجتماع.

أ. د ناهدة عبد الكريم / جامعة بغداد كلية الآداب قسم الاجتماع.

أ. م. د. صبيح التكريتي / جامعة بغداد كلية الآداب قسم الاجتماع.

معامل الارتباط استخدم الاختبار الثاني وقد ظهر انه ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0,10)⁽¹¹⁾.

هـ - تحديد استجابات المبحوثين: لغرض تحديد استجابات المبحوثين على كل فقرة من فقرات القياس، تمّ وضع مدرج خماسي امام الفقرات (تنطبق على كثيرا، تنطبق على، لا ادري، لا تنطبق على (و صفر) للا ادري و (-1) لا تنطبق على و (-2) لا تنطبق على أبدا). وقد استخرجت الدرجات الكلية لإجابات المبحوثين بنحو اصبح لكل عامل درجة كلية تدل على تماسكه مع جماعته أو نفوره منها وانحصرت هذه الدرجات بين أعلى درجة كلية يمكن أن يحصل عليها المبحوث من المقياس (لو أجاب على جميع الفقرات بتطبيق على كثيرا $76=38 \times 2$ درجة) وأدنى درجة (لو أجاب على جميع الفقرات بلا تنطبق على أبدا $-38 \times 2 = -76$ درجة) أما نقطة الحياد في الإجابة فانحصرت في الإجابة فلا ادري، ويمكن إعداد شكل يوضح موقع درجات كل فرد من المقياس.



و- مجالات الدراسة: يتحدد المجال البشري والمكاني بالعاملين في معمل الغزل والنسيج في بمدينة الموصل الوجبة الصباحية أما المجال الزمني فقد انحصر بين 2001/8/1 لغاية 2002/8/1 .

(11)Ferguson, G. A. statistical Analysis in psychology and Education 4 th ed 1976 McGraw-Hill N. Y. P. 183.

- ز- الوسائل الإحصائية: استخدم في هذه الدراسة عدة رسائل إحصائية في تحليل البيانات والوقوف على أهداف الدراسة ونتائجها ومن هذه الرسائل.
- الوسط الحسابي والانحراف المعياري.
 - اختبار "ت" للمقارنة بين متغيرات الدراسة.
 - برنامج S.P.S.S للتحليل العاملي وتحديد أبعاد التماسك الاجتماعي.

نتائج الدراسة الميدانية

بعد التحليل البيانات يمكننا عرض نتائج الدراسة وفقاً لطبيعة الأهداف المتوخاة من الدراسة.

أ - النتائج المتعلقة بمستويات تماسك العمال بجماعاتهم:

أن الأفراد يختلفون في تماسكهم بجماعاتهم، نظراً لاختلاف اتجاهاتهم

وميولهم وعواطفهم نحو الآخرين من أفراد الجماعة، إذ إن تلاقي الميول والاتجاهات والعواطف بين مجموعة من الأفراد يمكنه أن يقوي أو اصر التماسك الاجتماعي بينهم بمشاركتهم في العلاقات الاجتماعية التي تربط بينهم، كما أن من شأن تباعد أو اختلاف الميول والاتجاهات والعواطف بين الأفراد خلق حالة من التفكك الاجتماعي داخل الجماعة.

إن نتائج اختيار التماسك الاجتماعي لوحدات العينة أوضحت أن درجات

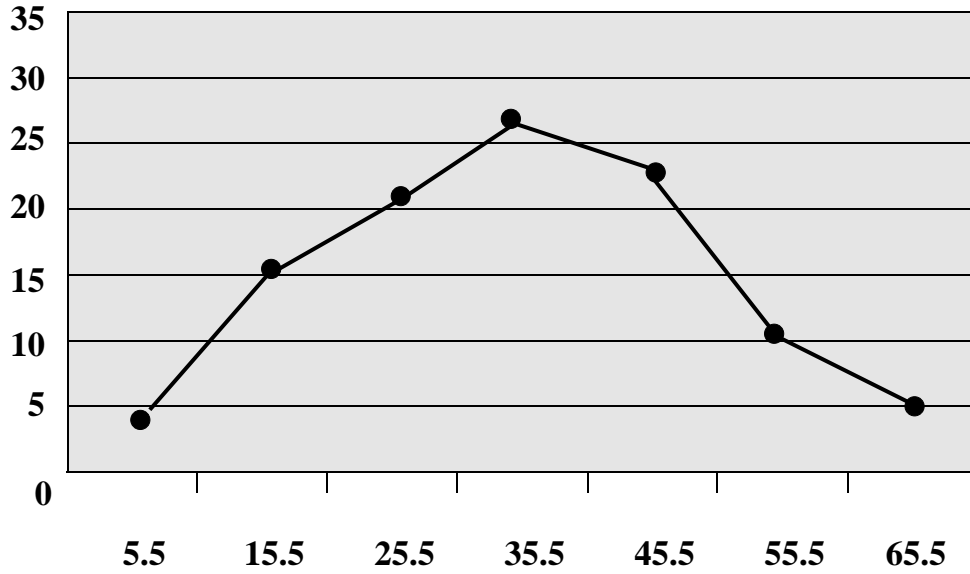
هذه الوحدات انحصرت بين أقل درجة وهي (4) وأعلى درجة وهي (67) (ينظر بيانات الجدول 1) وقد بلغ الوسط الحسابي لدرجات التماسك الاجتماعي لأفراد العينة (1, 35) درجة، بانحراف معياري قدره (15) درجة، ويلاحظ من قيمة الانحراف تشتت درجات وحدات العينة بشكل تساعد على تحديد مستويات مختلفة للتماسك الاجتماعي بين هذه الوحدات، فضلا عن إن قيمة الوسط الحسابي تشير إلى وجود قدر متوسط من التماسك بين الجماعات.

والجدول الآتي يوضح فئات درجات التماسك الاجتماعي.

ج (1) يوضح فئات درجات التماسك الاجتماعي

فئات الدرجات	العدد	مراكز الفئات	%
10-1	4	5,5	3,85
20-11	16	15,5	15,40
30-21	20	25,5	19,20
40-31	26	35,5	25,00
50-41	22	45,5	21,20
60-51	10	55,5	9,60
70-61	6	65,5	5,75
المجموع	104		%100

ويمكن التعبير عن بيانات الجدول (1) بمنحنٍ توزيعٍ اعتيادي



منحنٍ توزيعٍ اعتيادي لمستويات تماسك العمال بجماعاتهم

وبملاحظة المنحني نجد أن مستوى تماسك وحدات العينة بجماعاتهم تكون ضعيفة لدى الفئة الأولى والتي تمثل 85, 3% من حجم العينة، لنجد أن خط المنحني يبدأ بالصعود ليرمز إلى زيادة تماسك وحدات العينة بمستويات مختلفة عند مركز الفئة 5, 15 (40, 15%) ومركز الفئة 5, 25 (20, 19%) ويصل مستوى التماسك بين وحدات العينة في قمتها عند مركز الفئة 5, 35 (25%). فبدأ خط المنحني بالهبوط ليرمز إلى ضعف التماسك تارة أخرى بعد تأشيرة مستويات مختلفة من التماسك إذ كان في مركز الفئة 5, 45 (20, 21%) وفي مركز الفئة 5, 55 (60, 9%) وفي مركز الفئة 5, 65 (75, 5%).

ب- النتائج المتعلقة بأثر الفروق الفردية في تماسك الجماعات

تضطلع بعض المتغيرات بأثر في تحديد استجابات الأفراد نحو الآخرين ومن ثم التفاعل معهم لخلق العلاقات الاجتماعية ومن هذه المتغيرات، مدة الخدمة، الجنس، الحالة الزوجية، المستوى الدراسي، ونحاول في هذا المجال التعرف على أثر هذه المتغيرات في التماسك الاجتماعي لوحدات العينة.

1- مدة الخدمة وأثرها في التماسك الاجتماعي:

بغية التعرف على اثر مدة الخدمة في التماسك الاجتماعي لوحدات العينة، صنفت استمارات الدراسة حسب مدة الخدمة إلى صنفين هما (1-8 سنة) و (9 سنة فأكثر) [ينظر الجدول 2] لغرض إجراء المقارنة بينهم وتبين باختبار -ت- أن الفرق بمستوى دلالة 0,001 بين متوسطي درجات المجموعة الأولى (1-8 سنة، 34,7 بانحراف معياري قدره 1,12) والمجموعة الثانية (9 سنة فأكثر، 35,8 بانحراف معياري قدره 15) له دلالة إحصائية، ولصالح المجموعة الثانية إذ بلغت

قيمة (ت) المستخرجة 5,78^(*)، أي إن الذين يتميزون بمدة خدمة أطول ضمن مجالات العمل في المعمل هم أكثر استجابة للتماسك بجماعات العمل.

2- الجنس وأثره في التماسك الاجتماعي:

أعيد تصنيف درجات وحدات العينة حسب الجنس إلى صنفين الذكور والإناث، بغية إجراء المقارنة بينهما [ينظر الجدول 2] واتضح باختبار - ت - أن الفرق بمستوى دلالة 0,001 بين متوسطي قيم الذكور 36,7 بانحراف معياري قدره 14,5 وقيم الإناث 30,7 بانحراف معياري قدره 15,3 له دلالة إحصائية ولصالح الذكور، إذ بلغت قيمة (ت) المستخرجة 16,6 أي إن الذكور هم أكثر استجابة للتماسك الاجتماعي لجماعاتهم من الإناث.

3- الحالة الزوجية وأثرها في التماسك الاجتماعي

لقد تم تصنيف الدرجات حسب الحالة الزوجية إلى مجموعتين، الأولى المتزوجين، والثانية العزاب، بغية إجراء المقارنة بينهما [ينظر الجدول 2] واتضح باختبار - ت - أن الفرق بين متوسطي المجموعة الأولى (المتزوجين) 36,6 بانحراف معياري قدره 13,1 والمجموعة الثانية (العزاب) 33,2 بانحراف معياري 12,1 له دلالة إحصائية بمستوى دلالة (0,001)، إذ إن قيمة - ت - المستخرجة = (13,07) وإن الفرق يرجع لصالح المتزوجين الذين استجابوا لعلاقات اجتماعية بين بعضهم تميزها التماسك الاجتماعي أكثر من العزاب والجدول (2) يوضح نتائج المقارنات حسب المتغيرات.

(*) القيمة الجدولية بدرجة الحرية 2, 1 ومستوى دلالة 0,100 هي 3,37.

ج2 يوضح نتائج المقارنات حسب المتغيرات

مستوى الدلالة	قيمة ت-	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	حجم العينة	فئات المقارنة
دال 0,001	5,78	12,1 15	34,7 35,8	44 60	مدة الخدمة 1-8 سنة 9- فاكثر
دال 0,001	16,6	5,14 15,3	36,7 30,7	88 16	الجنس ذكور إناث
دال 0,001	13,07	13,1 12,1	36,6 33,2	80 24	الحالة الزوجية متزوجون عزاب
دال 0,001	6,2	11,1 10,6	32,2 36,3	46 58	المستوى الدراسي الابتدائية فما دون المتوسط فأعلى

4- المستوي الدراسي وأثره في التماسك الاجتماعي:

أعيد تصنيف درجات وحدات العينة حسب الجنس إلى صنفين هما:

الحاصلون على الشهادة الابتدائية فما دون، والحاصلون على الشهادة المتوسطة فأعلى، بغية إجراء المقارنة بينهما [ينظر الجدول 2]. واتضح باختبار (ت) أن الفرق بمستوى دلالة (0,001) بين متوسطي قيم المجموعة الأولى (32,2) بانحراف معياري قدره (11,1)، وقيم المجموعة الثانية (36,3) بانحراف معياري قدره (10,6) له دلالة إحصائية ولصالح المجموعة الثانية (المتوسط فأعلى). أي ان هذه المجموعة اكثر استجابة للتماسك الاجتماعي لجماعات العمل.

ج - النتائج المتعلقة بأبعاد التماسك الاجتماعي ومظاهره:

بغية الوقوف على أبعاد التماسك الاجتماعي لدى عينة الدراسة، تم احتساب معاملات الارتباط بين فقرات مقياس التماسك بعضها مع بعض والبالغ عددها (38) فقرة إذ أمكن لنا حساب معامل فأى بين كل فقرة مع الفقرات الأخرى

[ينظر الملحق 2]، واعدت هذه الخطوة ضرورية لفسح المجال لإجراء تحليل عاملي بطريقة المكونات الرئيسية Component Analysis Principal بهدف استخلاص أبعاد التماسك من طبيعة الارتباط بين فقرات المقياس، حيث تم استخلاص بعدين رئيسيين [ينظر الجدول 3]، إذ أمكن لنا تسمية الأول منهما (ببعد العلاقات الاجتماعية) اعتماداً على طبيعة الفقرات التي ارتبطت بها، وهي (22) فقرة ذوات التسلسل (1، 2، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 10، 11، 12، 13، 14، 15، 16، 17، 20، 21، 22، 25، 26، 30)، ويمكن تسمية الثاني (ببعد تحقيق أغراض الجماعة) اعتماداً على طبيعة الفقرات التي ارتبطت بها، وهي (16) فقرة ذوات التسلسل (3، 18، 19، 23، 24، 27، 28، 29، 31، 32، 33، 34، 35، 36، 37، 38).

ويمكننا الآن تحديد ماهية البعدين وأثرهما في التماسك الاجتماعي لجماعات العمل.

ج3/ مصفوفة الارتباط بين الفقرات بعد التدوير

<i>Rotated Component Matrix</i>		
<i>Component</i>		
2	1	
-0.04353	-0.96925	11
0.221933	0.96355	20
0.27534	0.961262	6
0.254979	0.958431	26
0.316514	0.94223	13
0.3459	0.929813	36
0.382457	0.92054	22
0.470922	0.88214	14
0.474375	0.86614	27
0.488637	0.862085	2
0.50049	0.852945	25
0.515668	0.838849	8

0.538366	0.828951	1
0.11493	0.820486	16
0.607652	0.779521	21
0.62066	0.765843	5
0.981126	0.147493	31
0.94527	0.297497	7
0.939217	0.301173	38
0.936892	0.343368	23
0.929923	0.367571	19
0.929454	0.366488	18
0.898791	0.218396	12
0.877023	0.467344	34
0.84928	0.523121	37
0.824747	0.562452	24
0.790881	0.611325	33
0.789029	0.611535	35
0.788843	0.603796	29
0.782395	0.622252	4
0.77759	0.600554	30
0.755774	-0.05723	32
0.749661	0.639567	28
0.740217	0.664239	9
-0.71777	-0.64399	10
0.706826	0.7053	17
-0.2335	-0.02116	3
0.602887	-0.24517	15

Extraction Method: Principal Component Analysis

1 - بعد العلاقات الاجتماعية وأثره في التماسك الاجتماعي

تشكل العلاقات الاجتماعية بعدا مهما في تماسك جماعات العمل، وقد تجلى

هذا البعد بصورة واضحة في (22) فقرة من فقرات المقياس، ارتبطت هذه

الفقرات بدرجات متفاوتة بالتماسك الاجتماعي، فقد ارتبطت الفقرة (1) (ترتبط

بعلاقة مودة مع الآخرين) بدرجة (0,82) (*)، وارتبطت الفقرة (2) (تساعد الآخرين في تأدية العمل) بدرجة (0,86)، كما ارتبطت الفقرة (4) (ترى انك منسجم مع الآخرين) بدرجة (0,62)، وجاءت ارتباط الفقرة (5) (تساعد الآخرين في حل مشكلاتهم) بدرجة (0,76) وبلغت درجة ارتباط الفقرة (25) (إن جماعتك تحسبك بالتقدير والاحترام) (0,85) درجة. أما الفقرة (26) (تتمتع بمكانة جيدة داخل الجماعة) فقد جاءت بدرجة ارتباط (0,95)، كما أن الفقرة (30) (إن التفاعل مع أفراد الجماعة يمنحك التجارب) جاءت بدرجة (0,60)، وتدل هذه الفقرات على مشاعر وانفعالات الألفة والمحبة ومساعدة الآخرين في آداب العمل وحل مشكلات، وهذه المشاعر تساهم في خلق حالة من التجانس بين أعضاء الجماعة نتيجة لإحساسهم بالتقدير والاحترام لبعضهم البعض، وتشكل هذه الفقرات في طبيعتها وارتباطاتها بالتماسك الاجتماعي مظهراً يمكن تسمية (طبيعة العلاقات الداخلية) في جماعات العمل.

وجاءت الفقرة (6) (تعرف جميع العمال الذين يعملون معك) بدرجة ارتباط مع التماسك الاجتماعي قدرها (0,96)، والفقرة (7) (كثرة العمال يجعلك ترتبط بعلاقات مع بعض منهم) بدرجة ارتباط قدرها (0,29)، في حين جاءت الفقرة (8) (تؤمن بأن قلة الأصدقاء خير من كثرتهم) بدرجة ارتباط قدرها (0,83). وتدل معاني وطبيعة وارتباطات هذه الفقرات على إن وحدات العينة تسعى لعمليات تفاعل ضمن جماعات صغيرة تساعد على تكوين علاقات الوجه للوجه (مباشر) تدعم تماسك جماعات العمل وتشكل هذه الفقرات مظهراً لتماسك الجماعات يمكن تسمية حجم الجماعة، حيث إن صغر حجم الجماعات تساهم في التماسك

(* القيمة الجدولية للارتباط بدرجة الحرية (100) ومستوى الدلالة (0,05) = 0,19، ومستوى دلالة (0,01) = 0,25.

الاجتماعي بين أعضائها.

وجاءت الفقرة (9) (ترتبط بصدافة مع عمال يؤدون أعمالا مشابه لعملك) بدرجة ارتباط قدرها (0,66)، في حين أن الفقرة (12) (ترتبط بصدافة مع عمال من منطقة سكتك) جاءت بدرجة ارتباط قدرها (0,21)، في حين جاءت الفقرة (10) (يهمك أن يكون صديقك من عشيرتك) بدرجة ارتباط قدرها (- 0,64) والفقرة (11) (ترتبط بعلاقات صداقة مع الجنس الآخر) بدرجة ارتباط (- 0,96) وهي سلبية أيضا، وتفسر الفقرتان السلبيتان أن علاقات القرية تضطلع بدور ضعيف في تدعيم أو اصر العلاقات الاجتماعية بين جماعات العمل أي لا يشترط أن يكون الطرف الآخر في العلاقة من العشيرة، كما إن العلاقات الاجتماعية بين الجنسين تسودها وهن ضمن مجالات العمل ويرجع ذلك إلى تحفظ البعض في تكوين هذا النمط من العلاقات في ظل مجتمع قائم على التحفظ والتمييز ضد المرأة، وتشكل هذه الفقرات في طبيعتها وارتباطاتها مظهرا لتماسك جماعات العمل يمكن تسميته تجانس الجماعة.

وجاء ارتباط الفقرة (13) (لا تسمح لأحد بالتهجم على جماعة عملك) ب (0,94) درجة، في حين ارتبطت (14) (ترغب في بقاء جماعة عملك على حالها) ب (0,88) درجة كما إن الفقرة (15) (لا ترغب بدخول عمال جدد إلى جماعتك) ب (0,60)، وجاءت الفقرة (16) (ترفض تحويلك للعمل في قسم آخر) بدرجة ارتباط قدرها (0,82). وتدل معاني وطبيعة وارتباطات هذه الفقرات على التزام وحدات الدراسة بجماعاتهم في مجالات للعمل، ويمكن تسمية هذا المظهر بالولاء للجماعة.

كما إن الفقرة (17) (تتمسك بإرشادات وتصح العمال المعترضين في الجماعة) جاء بدرجة ارتباط قدرها (0,70) وان الفقرة (20) (تخلص في عملك

حتى لا يقع اللوم على الجميع) جاءت بدرجة ارتباط قدرها (0,96)، في حين جاءت الفقرة (21) (تقف مع العمال في كل مشكلة تواجههم) بدرجة ارتباط قدرها (0,77)، وجاءت الفقرة (22) (تشارك العمال في المناسبات المختلفة) بارتباط بلغ (0,92) درجة، إن معاني ودلالات وارتباطات هذه الفقرات تعزز علاقة الأفراد بجماعات عملهم وتماسكهم بها، وتفسر هذه الفقرات في دلالاتها وارتباطاتها ومعانيها مظهراً لتماسك الجماعة يمكن تسميته بمعايير الجماعة. أي أن بعد العلاقات الاجتماعية قد كشف عن خمسة مظاهر للتماسك الاجتماعي بين عمال معمل الغزل والنسيج في الموصل وهذه المظاهر هي:

1 - مظهر العلاقات الداخلية وتماسك الجماعات.

2 - مظهر حجم الجماعة وتماسكها.

3 - مظهر تجانس الجماعة وتماسكها.

4 - مظهر الولاء للجماعة وتماسكها.

5 - مظهر معايير الجماعة وتماسكها.

2 - بُعد تحقيق أغراض الجماعة وأثره في التماسك الاجتماعي:

إن تحقيق أغراض الجماعات يمثل البعد الآخر للتماسك الاجتماعي الذي

أفرزته التحليل العاملي، حيث تشعب بهذا البُعد (16) فقرة من فقرات المقياس،

(كما يتضح ذلك في الجدول 3) إذ ارتبطت الفقرة (27) (تساندك الجماعة عندها

تقع في مشكلة إدارية) بدرجة ارتباط قدرها (0,47) أي إن جماعات العمل تساهم

في مساندة أعضائها والدفاع عنها عندما يقعون في بعض المشكلات الإدارية

وغالبا ما تأخذ طبيعة الدفاع تقديم مسوغات ذكية من شأنها حماية الفرد من طائلة

العقوبات وغالبا ما تكون هذه المسوغات من ثقافة الجماعة إذ إنها حصلت عليها

بخبراتها المتراكمة في مجالات العمل، وجاءت الفقرة (28) (تشعر بلا من

بوجودك مع جماعتك) بدرجة ارتباط (0,74) إذ إن جماعات العمل تسهم في مساندة أعضائها وتجعلهم يعبرون عن مشاعرهم بطريقة صحيحة وتمدهم بدوافع الرغبة في قبول ضوابط العمل وما تعرضه ظروفه فضلاً عن ذلك فإن انتماء الفرد إلى الجماعة بحد ذاته يحقق مصدر أمن للعامل في بيئة تتسم بالرسمية. كما إن الفقرة (29) (تساعدك الجماعة في القضاء على ملل وروتين العمل) جاءت بدرجة ارتباط (0,78)، أي إن جماعات العمل تسهم بدرجة كبيرة في القضاء على ملل وروتين العمل الناجم عن تكرار العمل الذي يعاني منه العمال كثيراً، ذلك لأنه معظم الاعمال في معمل الغزل والنسيج هي رتيبة ومملة لا تجذب انتباه العامل أو اهتمامه.

وجاءت الفقرة (3) (تستتر على أخطاء العاملين في العمل) بدرجة ارتباط (0,23) وهي تشير إلى محاولة جماعات العمل في التستر على أخطاء أعضائها في العمل أو عندما يتسببون في نشوء عطل آلي معين، وعلى الرغم من أن ارتباط هذه الفقرة لم يكن قوياً بالتماسك الاجتماعي إلا أن هذه الفقرة دالة إحصائياً، وهي تفسر لنا إن هذه الجماعات لا تميل إلى تستر أخطاء أعضائها في كل الأخطاء بل إنها تعمل ذلك وفقاً لطبيعة الخطأ ومبلغ جسامته.

وان الفقرة (33) (تتفق مع آراء العمال الآخرين في تحديد الإنتاج) حيث جاءت بدرجة ارتباط (0,79) وهي تفسر لنا دور جماعات العمل في تحديد الإنتاج من دون مطالبات التنظيم الرسمي وتلجأ الجماعات لهذا الإجراء في أوقات تعرضها لازمة مع التنظيم الرسمي.

ومن طبيعة هذه الفقرات وارتباطها بالبعد الثاني، يمكننا تحديد تسمية

(مواجهة التنظيم الرسمي) كأحدى عوامل تحقيق أغراض الجماعات.

كما جاءت الفقرة (19) (تسمع توجيهات أعضاء جماعتك وتطبقها) بدرجة

ارتباط قدرها (0,92) وهي تفسر رغبة العامل في ترسيخ عضويته في الجماعة بالالتزام بتوجيهات بقية الأعضاء. وجاءت الفقرة (31) (إن أفكارك وآراءك تتوحد مع أفكار الجماعة وأرائها) بارتباط (0,98) أي التوحد بقيم ومعايير خاصة بالجماعة تكفل بقاء أعضائها.

وان الفقرة (32) (ترى أن كل الأفراد مقبولون في الجماعة) جاءت بارتباط (0,75) إذ إن تقبل الفرد يعني رضا الجماعة باستمرار تفاعل الفرد مع الآخرين، فيشعر الفرد بتقبل الجماعة له فيرتفع تقديره لذاته ويصبح أكثر استعداداً للتوحد مع الجماعة إذ إن الإحساس المتبادل بين العمال بقبولهم لبعضهم يمثل قوة دينامية استمرار الجماعة.

وتأتي الفقرة (34) (تلتزم ما تتفق مع أفراد جماعتك بخصوص العمل) بدرجة ارتباط (0,87)، هي تفسر التزام العمال بمقررات الجماعة وهو التزام عالٍ ناتج عن جاذبية الجماعات لأفرادها.

ومن طبيعة هذه الفقرات وارتباطاتها بالبعد الثاني يمكننا تسمية تحقيق استمرارية جماعات العمل كإحدى عوامل تحقيق أعراض جماعات العمل المختلفة.

أما الفقرة (23) (إن جماعتك تقاطع الذي لا يلتزم بمقرراتها) والتي ارتبطت بهذا البعد بـ (0,93) درجة، وجاءت الفقرة (24) (ترى ضرورة إيقاع اللوم على غير الملتزمين بالجماعة) التي جاءت بدرجة ارتباط قدرها (0,82)، إذ إن الفقرتين تفسران قدرة الجماعة في بسط نفوذها على أفرادها غير الملتزمين بها وتتدرج قدرة الجماعة من مقاطعة الفرد أو إلقاء اللوم عليه أو نبذها من الجماعة، لذا نجد أن أفراد كثيرين يرغبون في الابتعاد عن الأفعال التي لا ترغب فيها الجماعة حيث جاءت الفقرة (18) (تبتعد عن الأفعال التي لا ترغب فيها الجماعة) بدرجة ارتباط قدرها (0,92).

أما الفقرة (35) (لا ترتاح إلى الأوامر والتعليمات السائدة في المعمل) والتي جاءت بدرجة ارتباط قدرها (0,78) ذلك أن طبيعة بعض هذه الأوامر والتعليمات تخرج من كونها تهدف لتنظيم العمل وتحقيق الكفاية الإنتاجية إلى تفريغ ضغينة أو انفعالات أحد المسؤولين على العمل تجاههم، لذا نرى أن بعض العمال (يشعرون بالغين نتيجة تطبيق قوانين المصنع على كل صغيرة وكبيرة في المعمل) حيث الفقرة (36) التي جاءت بدرجة ارتباط (0,34)، وقد تلجأ الجماعة إلى تخفيف التوترات التي تنجم بين العمال وأقسام العمل المختلفة بتنمية طرائق لأداء العمل تكفل تحقيق الأوامر، وفي الوقت نفسه تحافظ على أعضائها وتخفف عنهم وطأة هذه الأوامر وتشير الفقرة (37) (إن انتمائك إلى الجماعة تخفض عنك وطأة الأوامر والقوانين) والتي جاءت بدرجة ارتباط قدرها (0,84) ويمكن أن تؤدي هذا الموقف من الجماعة إلى تنمية نفسيات العمال وتهيئتهم لاستساغة الأوامر والقوانين والتعامل معها من دون انفعالات إذ تؤكد الفقرة (38) (إن انتمائك إلى الجماعة تمنحك الثقة والاستقلال بحيث لا تتأثر بالأوامر والضوابط كثيراً) والتي ارتبطت بالبعد الثاني بـ (0,93) درجة.

ومن طبيعة الفقرات وارتباطاتها بهذا البعد يمكن تسمية تحقيق الضبط

الاجتماعي كإحدى عوامل تحقيق أغراض جماعات العمل المختلفة.

أي ان بعد تحقيق أغراض الجماعات قد كشف عن ثلاثة عوامل بين عمال

معمل الغزل والنسيج في الموصل، وهذه العوامل هي:

- 1 - مواجهة التنظيم الرسمي.
- 2 - تحقيق استمرارية جماعات العمل.
- 3 - تحقيق الضبط الاجتماعي للعمال.

وبهذا يمكننا القول بأننا وقفنا على أهداف هذه الدراسة، وان نتائجها جاءت متقاربة مع نتائج الدراسات السابقة، ولا سيما دراسة وارن هاستروم وحنان سيلفن اللذين أكدا على وجود بعدين للتماسك الاجتماعي في جماعات العمل لدراستهما.

أبعاد التماسك الاجتماعي ومظاهره في جماعات العمل (الملحق 1)

مدة الخدمة () سنة

الجنس ذ () أ ()

الحالة الزوجية:

المستوى الدراسي:

اختر إجابة واحدة لكل فقرة بوضع علامة (√)

ت	الفقرات	تتطبق عليك كثيراً	تتطبق عليك	لا تدري	لا تتطبق عليك	لا تتطبق عليك أبداً
1	ترتبط بعلاقة مودة مع الآخرين					
2	تساعد الآخرين في تأدية العمل.					
3	تتستر على أخطاء الآخرين.					
4	ترى أنك منسجم مع الآخرين					
5	تساعد الآخرين في حل مشكلاتهم					
6	تعرف جميع العمال الذين يعملون معك.					
7	كثرة العمال يجعلك ترتبط بعلاقات مع بعض منهم					
8	تؤمن بان قلة الأصدقاء خير من كثرتهم					
9	ترتبط بصداقة مع عمال يؤدون أعمال مشابهة لعمالك					
10	يهمك أن يكون صديقك من عشيرتك.					
11	ترتبط بعلاقات صداقة مع الجنس الآخر.					
12	ترتبط بصداقة مع عمال من منطقة سكنك.					
13	لا تسمح لأحد بالتهجم على جماعة عملك.					
14	ترغب في بقاء جماعة عملك على حالها.					
15	لا ترغب بدخول عمال جدد إلى جماعتك.					
16	ترفض تحويلك للعمل في قسم آخر.					
17	تتمسك بإرشادات ونصح العمال المعترين في الجماعة.					

					18	تبتعد عن الأفعال التي لا ترغب فيها الجماعة.
					19	تسمع توجيهات أفراد جماعتك وتطبقها.
					20	تخلص في عملك حتى لا يقع اللوم على الجميع.
					21	تقف مع العمال في كل مشكلة تواجههم.
					22	تشارك العمال في المناسبات المختلفة.
					23	إن جماعتك تقاطع الذي لا يلتزم بمقرراتها.
					24	ترى ضرورة إيقاع السخرية على غير الملتزمين بالجماعة.
					25	إن جماعتك تحسبك بالتقدير والاحترام.
					26	تتمتع بمكانة جيدة داخل الجماعة.
					27	تساندك الجماعة عندما تقع في مشكلة إدارية.
					28	تشعر بالأمن بوجودك مع جماعتك.
					29	تساعدك الجماعة في القضاء على ملل وروتين العمل.
					30	إن التفاعل مع أفراد الجماعة يمنحك التجارب.
					31	إن أفكارك وآراءك تتوحد مع أفكار الجماعة وآرائها.
					32	ترى أن كل الأفراد مقبولون في الجماعة.
					33	تتفق مع آراء الآخرين في تحديدهم الإنتاج.
					34	تلتزم بكل ما تتفق مع أفراد جماعتك بخصوص العمل.
					35	لا ترتاح إلى الأوامر والتعليمات السائدة في المصنع.
					36	تشعر بالغين نتيجة تطبيق قوانين المصنع على كل صغيرة وكبيرة.
					37	إن انتماءك إلى الجماعة تخفض عنك من وطأة الأوامر والقوانين.
					38	إن انتماءك إلى الجماعة تمنحك الحرية والاستقلال بحيث لا تتأثر بالأوامر والضوابط كثيراً.

Abstract
Dimensions of Coherence and their Effect on
the Working Groups
A Factorial Field Study in the mosul yarning
and Textile Factory

Dr. Sabah Ahmed AL – Najjar^(*)

Small groups make the roles of their individuals depend greatly upon each other, a question which can be raised of whether interaction or coherence can be seen within one or multi dimensions, and the possibility of determining those dimensions.

The research aims at determining the levels of social coherence of working groups through a number of changes.

A working group is a social unit of 2-10 individuals related socially face with each other. The believe in certain values and standards which support the group's purposes.

To achieve has the goal of this research, the research has adopted the sample method of the social survey approach using a certain measurement of coherence among workings.

The results of field research has shown the following:

(*) Assistant prof. / Dept. of Sociology / College of Arts / University of Mosul.

1. A middle amount of coherence is found among the group under study.
2. Workers having long-term experience shown more response for coherence.
3. Males show more response to social coherence with their groups than females do.
4. Those having intermediate certificate show more response than primary ones.
5. The study indicates states of love and intimacy helping other during work as well as solving problems which create a state of harmony among a group.
6. Face to face interaction (direct) enhances the coherence among working groups. So the smaller the group the greater the coherence.
7. Relation ship between both sex within working fields is weak.
8. An important degree of loyalty to a group is found.
9. Individuals adhere to the group criteria.
10. Informal organization effects production limitation.
11. A group represents a social pressure device on its members.