



فعالیت گروهی

محمد عالم زاده نوری، حسن بوسلیکی، هادی قهار

بی شک اگر توان آحاد افراد در کار تبلیغ معارف اسلامی، هم راستا و هماهنگ با تلاش سایر خادمان این عرصه قرار گیرد، اثرگذاری تبلیغی و فرهنگی به لحاظ کمی و کیفی، وسیع تر و عمیق تر خواهد شد. از طرف دیگر فرصت ایجاد شده در طرح مرحوم ضابط، از حیث اجتماع دغدغه های فرهنگی بالا و نیز توانایی های فکری و عملیاتی مناسب برای بهبود وضعیت تبلیغ، گروه علامه طباطبایی را بر آن داشت که به این بحث به صورت مفصل پردازد و نتایج حاصل را به سایر گروه ها ارائه کند و پس از دریافت نظرات، الگوهای پیشنهادی را در اختیار مسئولان طرح قرار دهد.

هدف نهایی این مقاله این است که بدانیم چگونه می توان از ظرفیت موجود در این طرح برای تبلیغ اسلام ناب در دانشگاه ها بهتر بهره گرفت؟ به عبارت دیگر چه مدل ها و شیوه هایی برای تبلیغ گروهی در دانشگاه ها می توان مطرح کرد؟ این نوشتار در بخش های زیر تنظیم شده است.

• بخش اول در باب ضرورت کار گروهی، بهره ها و برکات آن است. به چه دلیل باید کار گروهی انجام داد؟ و فواید آن چیست؟

• بخش دوم آسیب شناسی کار گروهی، و بررسی مضرات محتمل آن

• بخش سوم ماهیت کار گروهی و اشاره به ارادی بودن، انسجام و هماهنگی و هم افزایی آن

• بخش چهارم انواع روش های کار گروهی

• بخش پنجم امکان تبلیغ گروهی و مدل های مختلف آن در فضای دانشگاه

ضرورت کار گروهی

ضرورت کار جمعی را از دو جنبه می توان بررسی کرد. از یک طرف برخی کارها به صورت فردی امکان پذیر نیست. مثل بلند کردن یک وزنه سنگین که به نیروی افراد زیادی نیاز دارد، گاهی نیز هر چند امکان انجام کار به صورت فردی وجود دارد اما مستلزم تحمل هزینه فراوان و فشار زیاد است و از لحاظ کیفیت اجرا نیز قابل مقایسه با صورت جمعی آن نیست. گروهی انجام ندادن کار به معنی عدم استفاده از امکاناتی است که در اختیار داریم، کسانی که قابلیت قرار گرفتن در کنار ما در یک گروه را دارند، با توانایی های مختلف خود، هر یک سرمایه بالقوه ای است که بی توجهی به آن عقلایی نیست.

از طرف دیگر ما در عصر جهش‌های تکنولوژیک، در یک شرایط رقابتی سنگین در همه عرصه‌های اقتصادی، فرهنگی و سیاسی قرار داریم. در شرایطی که رقبا با استفاده از بهره‌های فعالیت‌های جمعی پروژه‌های بزرگی را اجرا می‌کنند و بدین وسیله سلطه خود را بر جهان می‌افزایند، بی‌تفاوتی نسبت به فواید کار جمعی می‌تواند موقعیت ما را در جهان تضعیف کند.

ضمن اینکه بدون فعالیت‌های گروهی آگاهانه و هماهنگ، ممکن است ما کار یکدیگر را خنثی، تخریب و یا تکرار کنیم.

در متون دینی هم می‌توان شواهد و مویداتی برای ضرورت کار گروهی پیدا کرد که البته با توجه به مطالب پیش، این بیانات ارشاد به حکم عقل خواهد بود. بیان این شواهد دینی ناظر به دو نکته است. یکی تأیید این تحلیل عقلی مبنی بر ضرورت کار جمعی، و دوم کشف نحوه کار گروهی از منظر دین.

بر اساس شواهد قرآنی و روایی، آنچه برای شارع مقدس از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، اصل انجام تکلیف از طرف انسان است، و غالباً در امر به تکالیف، نحوه انجام آن نیامده است. بنابراین در وهله نخست چنین به نظر می‌آید که ما به عنوان یک مسلمان موظف به انجام آن دستورات هستیم، و شیوه اجرای آن در بسیاری موارد به سلیقه و انتخاب خود ما واگذار شده است. اینکه یک وظیفه را به شکل جمعی انجام دهیم یا فردی نوعاً مورد تأکید نیست.

اما در برخی آیات و روایات، مضامینی وجود دارد که حاکی از اهمیت گروهی انجام دادن کارها است. مثلاً در آیه تعاونوا علی البر و التقوی، به تعاون و همکاری در کلیه کارهای خیر امر شده است.

سیره انبیاء و بزرگان دین نیز در انجام ماموریت الهی خویش قابل بررسی است. آیا مواردی داشته‌ایم که ایشان به صورت گروهی به این امر پرداخته باشند؟

بی‌تردید خدای متعال رسالت ابلاغ پیام را بر دوش شخص انبیا قرار داده است و اگر برخی پیامبران این رسالت را به صورت گروهی و یا با کمک گرفتن از افراد دیگر پیش می‌بردند، به دلیل مزیت‌هایی بوده که در آن وجود داشته است.

در ادامه به برخی از شواهد قرآنی و روایی در تأیید کار گروهی اشاره خواهیم داشت.

اذ ارسلنا الیهم اثنین فکذبوهما فعزنا بثالث فقالوا انا الیکم مرسلون^۱

خدای متعال برای هدایت مردم انطاکیه ابتدا دو رسول می‌فرستد و بعد از تکذیب آنان توسط مردم، پیامبر سومی را ارسال می‌دارد. از ظاهر این آیه به دست می‌آید که حضور جمعی آنها از سوی خداوند در بین مردم امری لازم دانسته شده، هر چند در عمل، نتیجه‌ای نبخشیده است. البته به دلیل اینکه قرآن کریم جزئیات بیشتری را مطرح نمی‌کند، نمی‌توان از نحوه هماهنگی و کار این رسولان با هم آگاه شد و یا تحلیلی ارائه کرد. ممکن است عدم ذکر جزئیات به دلیل این باشد که اصل انذار و تبشیر این رسولان در نظر خدا مهم بوده است و نحوه

^۱ یس : ۱۴.

اجرای این مأموریت (فردی یا گروهی بودن آن) قابل ذکر نیست. به هر حال می توان گفت که کار گروهی نه چندان پیچیده‌ای توسط ایشان صورت گرفته است.

فلولا نفر من کل فرقه منهم طائفه لیتفقوها فی الدین و لینذروا قومهم اذا رجعوا الیهم لعلهم یحذرون^۱
از برخی الفاظ این آیه می توان تاکید به کار جمعی را استخراج کرد. مانند لفظ طائفه که حداقل بر سه نفر اطلاق می شود و به همین دلیل هم فعل تفقه، انذار و رجوع به صورت جمع آمده است.

واعتصموا بحبل الله جمیعا ولا تفرقوا و اذکروا نعمت الله علیکم اذ کنتم اعداء فاللف بین قلوبکم فأصبحتم
بنعمته إخوانا و کنتم علی شفا حفرة من النار فانقذکم منها کذلک بینه الله لکم آیاته لعلکم تهتدون × و
لتکن منکم أمة یدعون الی الخیر و یأمرون بالمعروف و ینهون عن المنکر و أولئک هم المفلحون × و لا تكونوا
کالذین تفرقوا و اختلفوا من بعد ما جاءهم البینات و أولئک لهم عذاب عظیم^۲
و تعاونوا علی البر و التقوی و لا تعاونوا علی الاثم و العداوان و اتقوا الله ان الله شدید العقاب^۳
لو شاء الله لجعلکم أمة واحدة و لکن لیلوکم فی ما آتاکم فاستبشروا الخیرات^۴

از این آیه می توان یکی از قواعد کار جمعی را دریافت و آن اینکه در هر گروه علیرغم همکاری و همیاری، سبقت گرفتن بر دیگران نیز وجود دارد و اگر این سبقت گرفتن در امور خیر باشد مورد امر خدا نیز هست. پس در یک اجتماع ایمانی نه تنها کاری بر زمین نمی ماند بلکه برای انجام کارهای خیر مومنان بر یکدیگر سبقت می گیرند.

قل إنما أعظکم بواحدة أن تقوموا لله مثنی و فرادی ثم تتفکروا ما بصاحبکم من جنة إن هو إلا نذیر لکم بین
یدی عذاب شدید^۵

و الزموا السواد الأعظم فإن ید الله مع الجماعة و یاکم و الفرقة فإن الشاذ من الناس للشیطان کما أن
الشاذ من الغنم للذئب ألا من دعا الی هذا الشعار فأقتلوه و لو کان تحت عمامتی هذه فإنما حکم حکمان
لیحیا ما أحیا القرآن و یمیتا ما أمات القرآن و إلیاؤه الاجتماع علیه و إمامته الأفتراق عنه^۶

ممکن است کسی به یک هدف کوچک و حداقلی در تبلیغ راضی و قانع باشد. در این صورت کار فردی را مفید می شناسد. اما اگر هدفی را برایش تصویر کنیم که به تنهایی نمی تواند از انجام آن برآید مثلا هدف تبلیغ را

^۱ توبه: ۱۲۲

^۲ آل عمران: ۱۰۳ تا ۱۰۵

^۳ مائده: ۲

^۴ مائده: ۴۸

^۵ سبأ: ۴۶

^۶ نهج البلاغه، خطبه ۱۲۷

این بدانیم که فضای دانشگاه را ۸۰ درصد مذهبی و معتقد کنیم او به فعالیت خود راضی نخواهد بود و نمی تواند کار فردی را بر کار جمعی ترجیح دهد.

بهره‌ها و برکات کار گروهی

۱. همفکری و تقویت اندیشه‌ها: از گرد هم آمدن افراد ایده‌های قوی و آرای محکم تولید خواهد شد. طلاب علوم دینی تجربه مباحثه را دارند و با بهره‌های تضارب آرا و تولید جرقه‌های فکری در خلال مباحثه کاملاً آشنا هستند. امام علی (ع) در این باره فرموده‌اند:

اضربوا بعض الرؤى ببعض يتولد منه الصواب^۱

وقتی افرادی برای انجام یک کار گرد هم آیند و نسبت به چگونگی آن فکر و اظهار نظر کنند طرح اولیه انجام کار بسیار غنی و جامع از آب در می آید. در صورتی که اگر تنها یک نفر در آن موضوع اندیشه کند، حاصل نهایی آن چندان ممتاز و ویژه نیست.

۲. همدلی و تقویت انگیزه‌ها: انگیزه انسان در جمع تشدید می شود. وقتی ما با دیگران پیوند می یابیم امیدمان به اتمام کار بیشتر می گردد و استقامت ما برای پافشاری در پی گیری مقصد افزایش می یابد. مشاهده حرکت و عمل دیگران ما را به تحرك و عمل وا می دارد و فرسایش انگیزه را به مرور ترمیم می کند. کوهنوردی که به تنهایی سفر کرده است، در میانه راه عزم و اهتمام خود را از دست نمی دهد و به قله نمی رسد اما یک گروه کوهنورد با همکاری و همدلی به احتمال قوی قله را فتح خواهند کرد.

۳. هم افزایی در کمیت و کیفیت محصول: کار گروهی سبب می شود کمیت و کیفیت کار انجام شده بالاتر و بهتر از کار فردی افراد گروه شود. به تعبیر دیگر نتیجه کار گروهی از جمع توان افراد همواره بیشتر است.

۴. بالا رفتن همت‌ها: انسان به صورت فردی به اهداف بزرگ و فوق العاده نمی اندیشد اما وقتی که خود را میان یک جمع احساس کند تصور پدید آوردن آثار بزرگ برای او امکان پذیر است. مثلاً هیچ یک از ما به تنهایی تصور ساختن یک آپارتمان را نمی کند و برای آن نقشه نمی کشد. اما اگر یک گروه همدل گرد هم آیند ممکن است برای ساختن یک آپارتمان بزرگ اهتمام و اقدام نمایند.

۵. تربیت نیرو: کار گروهی موجب رشد قدرت فکری و عملی اعضا می شود. در گروه افراد از یک دیگر کار می آموزند و به سرعت و سهولت بیشتری نیروی انسانی پدید می آید. این قدرت ناشی از آن است که اندیشه‌های انسان در جمع در معرض آزمایش و نقد می گذارد و نقاط ضعف و قوت آن آشکار می گردد. تجارب انسانی نیز به صورتی انباشته فراهم می آید. کسانی که به صورت فردی کار می کنند هرچند منشأ پیدایش آثار بزرگی شوند اما با رفتن آنان کسی که راهشان را ادامه دهد و جایگزین آنان شود یافت نمی شود.

^۱ غرالحکم: حدیث ۱۰۶۳.

اما در یک گروه همه باهم رشد می کنند و از یک دیگر بهره می برند و فعالیت گروهی قائم به شخص نخواهد بود.

۶. احساس تعلق نسبت به دیگران: در کار جمعی همه اعضا نسبت به کار احساس مسوولیت دارند و خود را منسوب و متعلق به آن می بینند. همه با یک رسالت و یک هدف حرکت می کنند و از این که می بینند جز با همکاری دیگران کار پیش نمی رود نسبت به دیگران نیز احساس وابستگی می کنند. همه در یک جبهه هستند و مانند یک پیکره واحد عمل می کنند. بدین ترتیب پیروزی و موفقیت هر یک، پیروزی همه و موجب سرفرازی و خوشحالی همه است و شکست و ناکامی هر یک، ناکامی همه. امتیازی که هر شخص از فعالیت موفقیت آمیز خود به دست می آورد تنها مال خود او نیست و به پای تیم او نوشته می شود. در یک تیم وقتی یک نفر گل بزند همه خوشحال می شوند. همه در مقابل موفقیت دیگران احساس مسوولیت دارند و نه تنها احساس رقابت و حسادت از بین می رود که تلاش برای موفقیت دیگران و رشد توانمندی ها و فرآورده های آنان لازم شمرده می شود.

آسیب شناسی کار گروهی

باید متوجه بود که یک گروه کاری تنها جمع عده ای داوطلب برای مشارکت در یک فعالیت نیست، بلکه از سازماندهی ویژه ای برخوردار است که بدون آن ارزش افزوده حاصل نمی شود. یک گروه کاری علاوه بر اعضای گروه، نیاز به راهبر و نظام ارتباطی یعنی شیوه و گردش کار ویژه ای دارد که اعضا را به هم و به راهبر گروه مرتبط سازد. نظیر این که اگر قرار باشد چند کامپیوتر در یک شبکه با هم همکاری کنند به یک سرور مرکزی نیاز خواهد بود که از سیستم عامل ویژه ای برخوردار است.

بنابراین نارسایی در کار گروهی را در یکی از این سه عامل باید جستجو کرد؛ اعضای صاحب صلاحیت، راهبری کار، شیوه های مناسب

برخی از دیگر آسیب های محتمل فعالیت های جمعی به قرار زیر است.

۱. کار گروهی رشد فردی را تحت الشعاع قرار می دهد. کسانی که قدرت رشد فردی بالاتری دارند، به دلیل اینکه باید با گروه همراه و هماهنگ شوند، مجبوراند از سرعت خود بکاهند و به پای افراد کند و ضعیف گروه حرکت کنند.

۲. نقایص افراد در جمع پنهان می شود. به گونه ای که برای افرادی که ضعیف تر از بقیه هستند این توهم پیش می آید که به دلیل همگروه بودن با افراد قوی می توانند مشکلات خود را ندیده و احیانا از آنها غافل شوند و در صدد حل و رفع آن برنمایند. افراد ضعیف در کنار افراد قوی ناخودآگاه گمان می کنند همواره کارها به خوبی پیش می رود و نیازی به بازسازی شخصیت و مهارت افزایی وجود ندارد.

۳. حرکت در کار گروهی کندتر از کار فردی است و سبب تاخیر در اقدام می شود. به این معنی که اگر افراد انگیزه های لازم را داشته باشند به دلیل اینکه در گروه نیاز به هماهنگی و همراهی همه یا اکثر افراد دارند،

باید زمانی را برای هماهنگ شدن و همراه شدن دیگر اعضای گروه صرف کنند حال آنکه در حالت فردی چنین هماهنگی نیاز نیست و به لحاظ زمان بازده بیشتری خواهند داشت.

۴. ناامیدی و بی اعتمادی از نخستین نشانه‌های برخورد با موانع و مشکلات در یک حرکت جمعی است. بسیاری مواقع، وقتی یک حرکت جمعی با مشکلی مواجه می‌شود که سرعت حرکتش را کند می‌کند، یا حتی خطر آنرا دارد که کامل متوقفش کند، یکی از ساده‌ترین «واکنش‌ها» این است که ماهیت «جمعی بودن» آن را زیر سوال بریم. سستی و جداشدن بعضی از اعضای گروه در خلال باعث می‌شود کار گروه ابتر بماند^۱. به عبارت دیگر اگر کار جمعی تا انتها به سرانجام نرسد ممکن است هیچ بهره‌ای از کار حاصل نشود حال آنکه در کار فردی شخص در هیچ لحظه‌ای معطل کسی نمی‌ماند و بنابراین احتمال اینکه کارش از ناحیه دیگران بی‌ثمر شود، بسیار پائین می‌آید.

۵. در کار گروهی لازم است بخشی از انرژی، در سازماندهی و نظارت و کنترل در کار صرف شود. در حالی که در کار فردی این انرژی نیاز نیست. اگر این هماهنگی نباشد ممکن است نتیجه کار افراد توسط دیگران خنثی یا معکوس شود.

۶. در شبکه روابط گروهی باید مهارت حفظ روابط، و حل تناقضات، مشکلات و مسائل وجود داشته باشد. اگر این مهارت‌ها وجود نداشته باشد، گروه‌ها دچار مشکل می‌شوند. نداشتن مهارت‌های کار جمعی، یکی از مشکلات و آسیب‌های آن به شمار می‌رود.

ماهیت کار گروهی

کار گروهی عبارت است از مجموعه تلاش‌های **آگاهانه، منسجم و هماهنگ** افرادی که برای دستیابی به هدف یا اهدافی مشترک صورت می‌گیرد و **هم‌افزایی** در محصول (نتیجه) را در پی دارد. در این تعریف سه نکته اساسی وجود دارد که باید تحلیل شود.

ارادی و آگاهانه بودن

قید آگاهانه در این تعریف آن دسته از تلاش‌هایی را که به صورت قهری و ناخودآگاه در قالب جمعی صورت می‌گیرد، خارج می‌کند. به عبارت دیگر اگر برخی فعالیت‌های فردی، در شرایطی کاملاً اتفاقی با فعالیت‌های فردی دیگران هماهنگ شود و نوعی هم‌افزایی را بوجود آورد، در نظر ما کار گروهی محسوب نمی‌شود، به عبارت بهتر چون اراده ما تاثیری در شکل‌گیری چنین فعالیتی به صورت گروهی نداشته است، در اینجا مورد بررسی قرار نمی‌گیرد. مثلاً نیاز جامعه به انواع لباس (کت و شلوار، لباس ورزش، لباس احرام، لباس عروس، لباس کار، لباس نوزاد، لباس زیر، لباس عزا، لباس زمستانی و...) نیاز گسترده‌ای است که جز با اهتمام

^۱ کسی در خیابان دو کارگر را دیده بود که یکی کانالی می‌کند و خاک‌ها را کنار آن می‌ریزد، دیگری نیز همان کانال را پر می‌کند. از آنها پرسید این تلاش شما چه خاصیتی دارد؟ گفتند ما سه نفر بودیم؛ یکی مسوول کندن کانال، دیگری مسوول لوله گذاری و سومی مسوول پرکردن آن، امروز نفر دوم نیامده ولی ما با احساس مسوولیت وظیفه خود را انجام می‌دهیم!

جمعی تأمین نمی‌شود. اما از آنجا که تولید کنندگان لباس، بدون نقشه و هماهنگی قبلی هریک تنها به سلیقه و تشخیص خود بخشی از این نیاز گسترده را بر عهده گرفته و به رفع آن می‌کوشند این تلاش جمعی از تعریف ما خارج است. همچنین تبلیغ روحانیت در شهرها و روستاها و مراکز تبلیغی اگر دارای ستاد هماهنگی کننده نباشد و تنها برخاسته از تشخیص و احساس ضرورت افراد روحانی باشد هر چند دامنه گسترده‌ای را پوشش می‌دهد اما کار جمعی نیست. فعالیت مورچگان یا زنبور عسل که به صورت غریزی و ناهشیار به تقسیم کار و توزیع نقش پرداخته نیز اکنون از محل بحث ما خارج است.

انسجام و هماهنگی

هماهنگی میان اعضای گروه در دو سطح قابل تصور است. یکی اینکه فعالیت هر عضو گروه، ضدیتی با کار سایر اعضای گروه نداشته باشد و مغل به فعالیت‌های دیگران نباشد. سطح دوم و بالاتر اینکه فعالیت هر فرد علاوه بر این، کمک به کار آنها نیز محسوب شود. سطح مطلوب در یک کار گروهی بهینه، سطح دوم است. در این قسمت لازم است روشن کنیم که چگونه می‌توان به این سطح از هماهنگی میان اعضا دست یافت. دو دسته عامل در بین اعضای گروه وجود دارد که می‌توان از طریق آنها سطح هماهنگی گروه را بالا برد. یکی عوامل مشترک که به چگونگی قرار گرفتن اعضا در گروه بازمی‌گردد و دیگری عوامل درونی و فردی است. این دو هم بر انسجام گروهی و هم بر یکدیگر نقش تاثیرگذاری دارند. عوامل دسته اول هنگام طراحی گروه باید به شکل بهینه مد نظر باشد و عوامل درونی باید توسط اعضای گروه به طور شخصی مورد توجه و عمل قرار گیرند تا سطح بالایی از انسجام گروهی حاصل گردد. به برخی از این عوامل شخصی اشاره می‌کنیم:

۱. اعتقاد به کار گروهی
۲. داشتن مهارت‌های کار گروهی
۳. روحیه اطاعت از رهبر منتخب.
۴. نظم و انضباط ویژه در امور شخصی.
۵. روحیه کار تشکیلاتی از جمله اینکه:
 - محدوده‌ها، حدود و وظایف و اختیارات تعریف شده در گروه را به رسمیت بشناسند.
 - همراهی با جمع حتی در امور مخالف نظر شخصی شان داشته باشند. (مخالفت باید قبل از تصمیم‌گیری و در مرحله تضارب آرا باشد ولی بعد از تصمیم‌گیری گروهی، نظرات شخصی کنار گذاشته شود و همدلانه برای تحقق اهداف گروه تلاش شود)
 - تعهد و وظیفه‌شناسی داشته باشند (خیال همه راحت باشد که فرد وظایف محوله را به نحو احسن انجام خواهد داد)
 - به اندازه توان مسؤلیت قبول کنند.
 - در تصمیم‌گیری‌ها اصل مشورت را رعایت کنند.

- توان تصمیم‌گیری در محدوده اختیارات و مسئولیت مربوطه شان را داشته باشند (فرد برای همه جزئیات منتظر تصمیم گروه نباشد).
 - ۶. گذشتن از علایق شخصی به نفع اهداف گروه^۱.
 - ۷. تحمل‌کنندگی رشد شخصی به خاطر همراهی با گروه.
 - ۸. تحمل‌کنندگی طبیعی انجام کار گروهی.
 - ۹. مدارا با افراد سطح پایین‌تر و تشویق آنان به رشد و پیشرفت به جای سرزنش زبانی و عملی آنان.
 - ۱۰. پذیرش عضویت در گروه تنها در صورت هماهنگی میان اهداف شخصی با اهداف گروهی، در غیر این صورت نه گروه را معطل خودشان کنند و نه خودشان را معطل گروه.
 - ۱۱. تنظیم برنامه سایر فعالیتها با لحاظ برنامه‌های جمعی و ایجاد هماهنگی میان آنها.
 - ۱۲. جدیت در انجام وظیفه محوله به صورتی که نوع کار، رفتار دیگران و سایر عوامل در اراده و جدیت فرد تاثیری نگذارد.
 - ۱۳. اخلاص در انجام وظیفه یعنی هر عضو فقط به دنبال بهبود رابطه با خدا باشد نه چیزهایی از قبیل امتیازجویی و رقابت با دیگران
- نکته: کار گروهی تنها در صورتی پیش می‌رود که اعضای گروه بتوانند به کار دیگران اعتماد کنند. اگر هر یک به کار دیگری اعتماد نداشته باشد لاجرم باید آن کار را یا خودش انجام دهد و یا مجدداً آن را چک و بازنگری کند و این کار را از گروهی بودن خارج می‌سازد. برای این منظور لازم است هر کس به ضوابط بالا به صورت حداکثری مقید باشد تا این حسن اعتماد حاصل و تقویت شود.
- برخی از عوامل مشترک نیز عبارتند از: نظام هدف‌گذاری گروه، شیوه رهبری گروه، نظام ارزش‌گذاری عملکرد اعضا، نظام روابط (روابط سازمانی و روابط عاطفی) میان اعضا. در ادامه نکاتی پیرامون این عوامل بیان می‌شود.

نظام هدف‌گذاری گروه

- افراد با توجه به میزان اطلاعات، سطح تحلیل، و نیز سایر نیروهایی که در جهت‌دهی انگیزه‌هایشان موثر است، اهداف و دغدغه‌های مختلفی دارند. انجام کار گروهی در چنین شرایطی دو تصویر دارد: یکی اینکه افراد

^۱ عضو یک گروه باید متوجه باشد که با عضویت در گروه اهداف و وظایفی را برگزیده و برای انجام آن متعهد به رعایت روش‌های کاری و مصوبات گروه شده است. فعالیت‌های یک عضو در یک کار گروهی قطعاً آزادی فعالیت‌های فردی را ندارد و با محدودیت‌های بیش‌تری به لحاظ رعایت حقوق دیگر اعضای گروه مواجه است.

عضو یک گروه باید توجه داشته باشد که مصوبات جمع و جهات بالاتری از نظرات شخصی‌اش دارد، اگر چه بر نظرات شخصی‌اش باور بیش‌تری داشته باشد. او باید ضمن انعطاف لازم برای پذیرش نظرات دیگر متوجه باشد که درک جمعی گام به گام شکل می‌گیرد و سعه‌ی صدر لازم برای متقاعد کردن جمع به نظراتش را داشته باشد. یک جمع تازه که بیش از چندین جلسه‌ی مشترک از فعالیتش سپری نشده، قطعاً دچار ابهامات نظری متعددی است که فرد معمولاً با آن دست به‌گریبان نیست. جمع نیز مانند فرد دوران کودکی، جوانی و بلوغ خود را دارد. و اعضای کم‌حوصله‌ای که زود راه خود را جدا می‌کنند و تخصص عجیبی در عیب‌جویی دارند، معمولاً اعضای مناسبی برای کار گروهی نیستند.

با ملحق شدن به جمع اهداف و انگیزه‌های فردی خود را کنار گذاشته و اهداف گروه را بپذیرند. این صورت در واقع زمانی اتفاق می‌افتد که شخص هدف جمع و گروه را در مجموع برتر از اهداف و انگیزه‌های شخصی ببیند. به عبارت دیگر شخص پس از بررسی گروه و اهدافش احساس می‌کند که هدف‌هایی که او قبلاً برای خود تصویر می‌کرده است واجد اشکالاتی بوده است و هدف جمعی اشکالات مربوطه را ندارد. صورت دوم این است که شخص برای تحقق اهداف و انگیزه‌های شخصی خودش جمعی متناسب را بیابد و سعی کند با حضور در آن جمع اهداف خود را پی‌گیری کند. در این حالت افراد برای اهداف فردی کار گروهی می‌کنند. پس هدف‌گذاری برای گروه دقیقاً باید برآیند اهداف شخصی اعضا باشد، و اهدافی که از بیرون یا توسط برخی افراد گروه تعیین می‌شود، گروه را دچار آسیب‌پذیری می‌کند.

• هر کس میان نظام اهداف و علایق شخصی با نظام اهداف گروه هماهنگی ایجاد می‌کند و در صورتی که اعضای گروه به طور انفرادی این هماهنگی را بیابند و تقویت کنند، کمک بسیار زیادی به هماهنگی و موفقیت گروه می‌کند و اگر این پیوند در اثر بی‌توجهی تضعیف شود، آنگاه به مرور فرد احساس تعلق خود به گروه را از دست می‌دهد. لذا هدف تعیین شده برای گروه باید مرتباً توسط اعضای گروه مورد بررسی قرار گیرد که نتیجه آن یا تقویت انگیزه آنها و هماهنگ‌کردن هدف فردی با آن خواهد بود و یا نقایص احتمالی در اهداف با هماهنگی سایر اعضای گروه برطرف خواهد شد و با این کار تداوم فعالیت گروه تضمین می‌گردد.

شیوه رهبری گروه

رهبر از نقش ویژه و بسیار مهمی در کار گروهی برخوردار است و تربیت یک رهبر، به آموزش‌های ویژه خود نیاز دارد. اولین ویژگی مهم رهبر، مورد پذیرش جمع بودن اوست. رهبر باید از یک اتوریته معنوی در گروه برخوردار بوده و مورد اعتماد اعضای آن باشد. راهبرانی که با رای بالا از طرف اعضای صاحب صلاحیت گروه انتخاب می‌شوند، موفقیت بیش‌تری در انجام کارشان دارند. رهبر باید تجربه بسیاری در کار گروهی داشته باشد و با توجه به سطح اهداف گروه از توانایی‌های لازم در اداره‌ی امور برخوردار باشد. او باید گوشه‌ی بسیار دقیق برای شنیدن همه چیز و درک نقطه نظرات متفاوت داشته باشد. اگر عضوی فکر خود را مقدم بر جمع بداند تنها خطای فاحشی کرده است. اما همین اشتباه از طرف رهبر موجب پاشاندن کامل گروه است.

وظیفه رهبر قضاوت در مورد نظرات مختلف نیست، بلکه آن‌چه او باید انجام دهد یافتن راه کارهای لازم از میان نظرات تک تک افراد گروه برای مسأله‌ی مورد بحث، دسته‌بندی آن‌ها، کمک به پروراندن شدن به وسیله روش‌هایی هم‌چون طوفان ذهنی و بحث جمعی و در نهایت به رای‌گیری گذاشتن آن‌هاست. آن‌که صلاحیت قضاوت و تصمیم‌گیری دارد جمع است و نه رهبر. در این زمینه رهبر نیز تنها یک رای مانند سایر اعضای گروه دارد.

راهبر باید هیچ تفاوتی میان اعضای گروه نگذارد و از حق تک تک اعضای گروه برای مشارکت در اهداف آن دفاع کند. حقوق و وظایف راهبر گروه در جلسات و بین برگزاری جلسات می تواند گسترده یا محدود باشد، ولی ضرورت دارد که تدوین شده باشد و به تصویب جمع برسد.

نظام ارزش گذاری عملکرد اعضای گروه

○ آیا میان کارهای گروهی که اهداف مادی دارند با کارهای گروهی با اهداف معنوی در روش و قواعد و سازوکارها تفاوتی وجود دارد؟ این تفاوتها چیست؟ انگیزه افراد از مشارکت در گروهها و سازمانها دو گونه است: دست یابی به منافع مادی مثل پول و مقام و شهرت، و دست یابی به رشد معنوی. در سازمانها و گروههایی که انگیزههای صرفاً مادی محوریت دارد، نیروهای انگیزشی متناسبی مثل پول و رفاه توانسته است تا حدودی انسانها را به سمت اهداف گروه نزدیک کند. اما در سازمانهای معنویت محور، ساختارسازیها و سازماندهیها باید به گونه ای باشد که افراد در ایفای هر نقشی که دارند احساس کنند آن هدف معنوی در حال حصول است. البته بخشی از این قضیه به درون بینی و تاملات افراد برمی گردد. اما بخش دیگر متاثر از نحوه ارزش گذاری و ارزش یابی است که درون یک گروه یا سازمان وجود خواهد داشت. اگر در یک سازمان معنویت محور، این نقش به درستی ایفا نشود آنگاه وضعیتی پدید می آید که افراد برای دست یابی به برخی مسائل مادی مثل مقبولیت، شهرت و ریاست برخی از ملاکهای اخلاقی و معنوی را زیر پا می گذارند و نقض غرض خواهد شد.

نظام روابط اعضا (روابط سازمانی و عاطفی)

○ تعارض و کشمکش در کار گروهی اجتناب ناپذیر است، برای رفع تعارضات احتمالی در گروه باید مرجعی به عنوان حکم و امین اعضا تعیین شود.

○ استفاده از تکنیک اخلاقی نادیده گرفتن. اگر در محاسبات خود متوجه این نکته باشیم که انجام کار گروهی، چه به نتایج ظاهری دست پیدا کنیم یا نه، زمانی نتیجه واقعی دارد که رضایت خدا را جلب کرده باشیم، و نیز بدانیم که رضای مولا در کمک به رشد افراد است، نه در میج گیری از آنها، و نیز متوجه باشیم که انسانها در مسیر تکامل قرار دارند و اشتباه و قصور و حتی تقصیر اموری طبیعی است، به این تحلیل خواهیم رسید که نگاهمان به سایر اعضا باید نگاه تربیتی و مشفقانه باشد، در این صورت بسیاری از اشکالاتی که در روابط میان اعضای گروه پیش می آید، با چشم پوشیهای بجا به تدریج اصلاح می شود.

هم افزایی

شرط هم افزایی که در تعریف آمده روشن می کند که اگر عده ای دور هم جمع شوند و کار گروهی انجام دهند ولی ثمره کارشان برابر با مجموع تلاش انفرادی آنها باشد، این کار، کار گروهی محسوب نمی شود. اجتماع مورچگانی را در نظر بگیرید که به یک انبار گندم دست یافته و برای انتقال این گندمها به لانه خود، هر کدام گندمی را به دوش می گیرند و تا لانه می برند. این کار که علی الظاهر به دلیل تعداد زیاد مورچگان و

اجتماعشان در محلی واحد نوعی کار گروهی تلقی می‌شود، به دلیل اینکه هم‌افزایی ندارد، از حوزه تعریف ما بیرون است.

در برخی موارد ممکن است ثمره کار گروهی حتی از کار فردی نیز پائین‌تر باشد، یعنی نه تنها هم‌افزایی وجود ندارد بلکه هم‌گاهی رخ داده است. مثل اینکه اجتماع مورچگان برای انتقال گندم از انبار به لانه، سبب ترافیک و بند آمدن مسیر شود و مثلاً به جای اینکه در یک ساعت هر یک ۲۰ دانه گندم جابجا کند، فقط موفق به انتقال ۱۰ دانه شود. این مورد هم از تعریف ما خارج است. یک نمونه عینی از هم‌افزایی در کار فرهنگی، در امر به معروف و نهی از منکر مشاهده می‌شود. ممکن است تذکر یک نفر، تأثیر بر مرتکب منکر نداشته باشد و به کار خود ادامه دهد. ولی وقتی افراد متعدد با فاصله کم به او تذکر دهند، ناخودآگاه از کار خود ناراحت و پشیمان می‌شود و بالاخره تصمیم به ترک آن می‌گیرد. یعنی نهی از منکر جمعی تأثیری به همراه دارد که تک‌تک نهی از منکرها به صورت مستقل ندارند. این نمونه از هم‌افزایی ممکن است در شرایطی اتفاق افتد که هماهنگی و انسجامی بین افراد تذکر دهنده وجود ندارد، حال اگر مدلی را تصویر کنیم که این افراد به طور هماهنگ قصد نهی از منکر داشته باشند، در زمان کوتاه‌تر و با اثرگذاری عمیق‌تری می‌توانند اثر کار خود را مشاهده کنند.

انواع کار گروهی

کار گروهی را می‌توان به صورت‌های چندی در نظر گرفت:

۱. گاهی کار فردی همراه گروه انجام شود. یعنی کار گروهی مجموعه‌ای از چند کار فردی است. که خود دو حالت دارد:

الف) از آنجا که ممکن است کار فردی به آفت‌هایی از قبیل کاهش انگیزه مبتلا شود؛ فرد تصمیم می‌گیرد همین کار فردی را همراه گروه انجام دهد تا آن آفت‌ها کم شود. در این نوع در واقع کار گروهی انجام نمی‌شود بلکه کار فردی در حضور و با همراهی دیگران انجام می‌شود. مانند بالا رفتن از کوه که قرار است همه باهم تا قله پیش روند و فقط برای تأمین انگیزه، این کار را همراه دیگران انجام می‌دهند. (شبهه عام استغراقی)

ب) برخی از اهداف فردی فقط با حضور جمع امکان دارد نه این که حضور جمع فقط تسهیل‌کننده یا انگیزه‌بخش باشد. مانند این که فرد می‌خواهد توان سخنرانی خود را افزایش دهد. او برای رسیدن به این هدف نیاز به حضور جمعی به عنوان مستمع دارد. ولی به هر حال در این فرض هم باز کار فردی فقط در حضور جمع انجام می‌شود و کار گروهی به معنای واقعی پی‌گیری نمی‌شود.

۲. مجموعه افراد گروه **یک کار کلی** انجام می‌دهند که تحقق این کار فقط با همکاری جمع ممکن است. چنین نیست که هر کس کار فردی خودش را انجام بدهد و از حضور جمع فقط برای رسیدن به اهداف خود کمک بگیرد. بلکه **یک کار جمعی** پی‌گیری می‌شود که هر کس سهمی در تحقق آن دارد نه چند کار مستقل. در این نوع از کار گروهی است که نتیجه جمع بیشتر از جمع نتایج است. مانند این که در بازی فوتبال به

دلیل کار گروهی، امکان پاس کاری وجود دارد که این مسأله سرعت انتقال توپ را در زمین افزایش می‌دهد و اگر قرار بود هر کس خودش توپ را تا انتهای زمین حمل کند، سرعت انتقال توپ پایین می‌آید. در مثال دیگر می‌توان ساختن یک بنای بزرگ مانند برج میلاد را در نظر گرفت که تخصص‌های مختلف دست به دست هم داده‌اند تا این کار مجموعی شکل گیرد و ممکن نبود با کار فردی چنین بنایی برپا شود، برج میلاد محصول کار گروهی است. (شبهه عام مجموعی) بدین ترتیب کار گروهی ارزش افزوده‌ای نسبت به جمع کارهای فردی دارا است.

مثلا وقتی خبری را از منابع متعدد می‌شنویم، اگر تعداد منابع از حدی فراتر رود، احتمال خلاف از بین می‌رود و به یقینی می‌رسیم که تک تک این گزارش‌ها نمی‌توانست آن را در ما ایجاد کند (تواتر خبر). یعنی کاری که هر یک از گزارشگران انجام می‌دهد یقین آور نیست. اما وقتی این کارها در کنار هم قرار می‌گیرد ارزش افزوده ایجاد می‌کند. در استقرا نیز همین گونه است وقتی نمونه‌های متعدد را مشاهده می‌کنیم، بر اثر کثرت آن‌ها حالت یقینی حاصل می‌شود که با مشاهده تک تک و مجزای آن‌ها در ما ایجاد نمی‌شد. در امر به معروف و نهی از منکر جمعی که پیش‌تر بدان پرداختیم همین اتفاق می‌افتد.

در همه این مثال‌ها تأثیر کار جمعی از بابت تکرار یک پدیده مشابه بود. گاهی در کار جمعی اجزای کار مشابه یک‌دیگر نیست. مثلا در ساختن یک ساختمان بزرگ هر متخصصی، کاری خاص خود برعهده دارد که از دیگران بر نمی‌آید و مکمل کار دیگران است نه این که کار دیگران را تکرار کند.

مدل‌های تبلیغ گروهی

جدای از اینکه شخص برای پی‌گیری چه هدفی به جمع پیوسته است، کار یک تیم از نظر میزان هماهنگی و انسجام درونی به صور مختلف قابل تصویر است. برخی کارها به صورتی هستند که اگر همه اعضای گروه هماهنگ با هم کار را انجام ندهند، هیچ بخشی از نتیجه حاصل نخواهد شد. مثل اینکه وزنه‌ای را که نیاز به ۱۰۰۰ نیوتن نیرو برای بلند کردن دارد، اگر ۱۰ نفر به طور جداگانه هر یک ۱۰۰ نیوتن نیرو به آن وارد کنند هیچ حرکتی نمی‌کند و نیروی صرف شده هم هدر می‌رود. اما اگر هر یک از آنها ۱۰۰ نیوتن نیرو وارد کند، وزنه جابجا خواهد شد. دسته دیگر کارهایی است که از بخش‌های گوناگون تشکیل شده و قابلیت تقسیم میان افراد مختلف را دارد. هر کس با توجه به توان خود بخشی از کار را انجام می‌دهد. در این حالت اگر کسی وظیفه خود را انجام ندهد، تنها بخشی از کار انجام نشده است.

به تعبیر دیگر در برخی کارهای گروهی، اجزای کار هم ارزش مستقل دارند و در کنار هدف کلان، اهداف خرد هم محقق می‌شوند. مانند بخش‌های مختلف یک مجله که با وجود ترکیب نهایی مجله و تأثیرگذاری آن، تک تک آن بخش‌ها هم مفید هستند و می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند. اما برخی از کارهای گروهی، فقط ارزش محصول نهایی قابل توجه است و اجزای محصول به تنهایی ارزش ندارند بلکه

فقط به لحاظ نقشی که در کلان کار دارند، ارزشمند هستند. مانند حروف در یک کلمه که به تنهایی معنایی را در بر ندارند و فقط ترکیب آنها که کلمه را می‌سازد، معنی دار است.

به نظر می‌رسد تبلیغ گروهی از آن دسته فعالیت‌های گروهی است که ناقص انجام دادن آن سبب نمی‌شود که کار به طور کامل ابتر بماند. به عبارت دیگر نتیجه تبلیغ جمعی الزاماً صفر یا صد نخواهد بود. لذا در طراحی مدل‌ها و اهمیت‌ای نسبت به نتیجه ندادن کار وجود ندارد. ضعف برنامه و عملکرد ما فقط درصد موفقیت برنامه را کاهش می‌دهد.

تنوع مدل‌های تبلیغ گروهی به تنوع فکر خلاق و سلاقی گوناگون مبلغین بستگی دارد، مدل‌هایی که در ادامه مطرح می‌شود حاصل تلاش ذهنی افرادی است با سلاقی خاص، و مسلماً مدل‌های متنوع دیگری نیز وجود خواهد داشت که در این گزینه‌ها نیامده است و باید به آن اضافه شود.

مدل (۱) مبلغین با توانایی‌های تبلیغی مختلف مثل سخنرانی، برگزاری کلاس درس، کنفرانس، نمایشگاه، نشریه، مناظره، پاسخ‌گویی یا مشاوره در یک موضوع واحد کارهایشان را آماده کنند و با موضوعی مشخص در دانشگاه حضور پیدا کنند. در طرح ضابط این مدل را این گونه می‌توان اجرا کرد که هر گروه با مربی خود در یک زمینه خاص تخصص و مرجعیت یافته باشد. مثلاً یک گروه در موضوع حقوق زن و فلسفه حجاب، گروه دیگر در موضوع علم دینی، گروه دیگر در مهدویت، گروه دیگر در مناقشات شیعه و سنی، گروه دیگر در مسائل اخلاقی و تربیتی، گروه دیگر در معرفی حوزه به دانشجویان و ... آنگاه به صورت گروهی به دانشگاه‌های مختلف اعزام شود و طی یک مجموعه برنامه منسجم مثلاً در یک ماه با تمام توان و در قالب‌های متنوع آن موضوع را عرضه نماید. پس از آن به دانشگاه دیگر انتقال یابد و به همین ترتیب در سراسر کشور به معرفت‌افزایی میان دانشجویان پردازد.

مدل (۲) مخاطبین را به گروه‌های مختلف تقسیم‌بندی کنیم. مثلاً کودکان، جوانان، زنان، و ... و در محیط دانشگاه مذهبی‌ها، کسانی که از معارف دینی مطلع هستند، بی‌اطلاع‌ها و معاندین. آن‌گاه هر شخص وظیفه بخشی از اینها را به عهده بگیرد. در طرح ضابط این گونه خواهد شد که تعدادی از دوستان برای ارتباط با نیروهای مذهبی، تعدادی برای ارتباط با توده دانشجویان، تعدادی برای ارتباط با اساتید، تعدادی برای ارتباط با غیر مذهبی‌ها و معاندان آماده شوند و یا به صورت گروهی یا به صورت فردی در دانشگاه‌ها حضور یابند. طبیعی است این کسان در زمان حضور خود در دانشگاه با دیگر اقشار نیز مرتبط می‌شوند اما به جهت تمرکز و تخصصی که در ارتباط با یک قشر دارند عمده فعالیت خود را به سوی آن قشر جهت می‌دهند و تلاش می‌کنند از حداکثر زمان و توان خود برای همان مخاطب بهره‌گیرند.

مدل (۳) مدل مبلغ و معین (مبلغ‌یار): در این مدل مبلغ اصلی رهبر گروه است و تمام فرآیند تبلیغ را خودش انجام می‌دهد. ولی برخی سئوالات و مراجعات را به زیرمجموعه خود واگذار می‌کند تا از زمان و توان او استفاده بهتری صورت گیرد و بتواند به کارهای مهم‌تر پردازد، البته در این فرآیند افراد زیرمجموعه نیز رشد

خواهند داشت و خود را برای ارتقای سطح آماده می‌کنند. مبلغیارها می‌توانند در راستای تامین محتوا و نیازمندی‌های تبلیغی در خدمت مبلغ باشند. در طرح ضابط می‌توان برای مبلغ یارانی که توانایی بیشتری در سخنرانی و ارتباط گیری دارند تیم تشکیل داد.

مدل ۴) تبلیغ با نگاه فرآیندی شامل چند مرحله است: نیازسنجی و مساله‌شناسی، پژوهش و پاسخ‌یابی، آموزش و ارائه، فضا سازی و بستر سازی محیطی

این کارها با کیفیت بالا از عهده یک نفر بر نمی‌آید مخصوصا اگر تعداد مخاطبان خاص زیاد باشد. می‌توان هر بخش از فرآیند تبلیغ را بر عهده یک نفر بنا بر سلیقه و توانایی‌هایش قرار داد. در این مدل فضای تبلیغی گسترده‌ای انتخاب می‌شود که این گروه در آن فعالیت‌های متنوع خود را انجام می‌دهند.

مدل ۵) در این مدل فضایی گسترده مثل دانشگاهی با چهار خوابگاه بزرگ، بین چهار مبلغ تقسیم می‌شود و تمام مراحل فرایند تبلیغ، به طور کامل توسط یک نفر انجام می‌شود اما به دلیل اینکه هر شخص در فضایی مشابه دیگران کار می‌کند، با تبادل تجارب و اطلاعات به هم‌افزایی دست می‌یابند.

مدل ۶) یک تیم تبلیغی مشتمل بر تخصص‌های علمی متنوع وارد دانشگاه می‌شود و نیازهای مخاطبان بین آنان در موضوعات مختلف تقسیم می‌گردد. مثلا مباحث عقیدتی و کلامی، مباحث اخلاقی و مشاوره‌ای، مباحث فقهی، مباحث اجتماعی و ... و هر مبلغ در حیطه تخصص خود فعالیت می‌کند.

برخی پرسش‌ها پیرامون کار گروهی

- کمال تعریف شده برای بشر توسط خدا، کمال فردی است یا اینکه تنها به صورت گروهی قابل دست‌یابی است؟ یا کمال فردی در پرتو حرکت در جمع و اجتماع بدست می‌آید؟
- آیا کارها ماهیتا اقتضای وصف فردی یا جمعی بودن را دارا هستند یا اینکه به دلیل ضرورت‌ها و عوامل خارجی به صورت فردی یا جمعی انجام می‌گیرند؟
- آنچه ارتکازا به نظر می‌آید این است که جمعی یا فردی بودن ناظر به نحوه انجام کار است و از ماهیت کار بر نمی‌خیزد. در این صورت بنا بر چه ضرورت‌هایی باید یک کار را به صورت جمعی انجام داد و در چه شرایطی باید کار را فردی انجام داد؟
- انبیا و اولیای خدا ماموریت خود را به چه صورتی انجام می‌دادند؟ فردی یا گروهی؟ اگر گروهی بوده با چه کیفیتی بوده و ما در تاریخ اسلام چند صورت کارهای گروهی داشته‌ایم؟ آیا کار گروهی اقتضای وضعیت پیچیده جامعه مدرن است یا اینکه در جوامع ساده و ابتدایی نیز چنین شیوه‌ای لازم بوده است؟
- فرق کار قهری جمعی با کار فردی چیست؟
- در مواردی که کاری توسط چند نفر تکرار می‌شود، مثلا چند نفر مبلغ در دوره‌های تبلیغی متفاوت به یک محل خاص می‌روند آیا چنین کاری، صرفا تکرار محسوب می‌شود یا اینکه در این حالت نیز می‌توان هم‌افزایی را مشاهده کرد؟

- ملاک وحدت و انسجام یک گروه چیست؟ هدف مشترک و غایت واحد؟ روش واحد؟ تبعیت از فرمانده واحد؟ و یا اینکه در جهت تحقق هدف مشترک، تبعیت از فرمانده و هماهنگ شدن با سایر افراد گروه؟ در صورت اخیر این هماهنگی به چه معنا است؟ این هماهنگی تا چه سطحی از فعالیت‌های افراد یک گروه را باید شامل شود؟
- نقش ساختارها و سازمان روابط میان اعضای گروه در کیفیت کار گروه چه اندازه است؟ آیا با سازماندهی خوب روابط میان اعضای گروه، می‌توان تضمین کرد که گروه به انجام وظایف خود موفق شود یا اینکه علاوه بر سازماندهی صحیح روابط باید برنامه‌ای برای تقویت انگیزه‌ها و نیز برنامه‌ای برای ایجاد روابط عاطفی میان اعضای گروه نیز داشت؟
- جایگاه اهداف و علقه‌های شخصی در کار گروهی کجاست؟ آیا اشخاصی که در کار گروهی مشارکت می‌کنند باید علائق و انگیزه‌های شخصی خود را به نفع کار جمعی کنار بگذارند یا تنها تا جایی با جمع همراه باشند که علائق شخصی در جمع تامین شود؟
- نسبت میان هویت فردی و هویت جمعی چیست؟ هویت جمعی چه کمکهایی به رشد فردی انسان می‌کند؟ رشد و حرکتی که در کار جمعی اتفاق می‌افتد آیا لزوماً رشد فردی را به دنبال دارد؟ از آنجا که نمی‌توان از قبل پیش بینی کرد که کار جمعی لزوماً موفقیت‌آمیز باشد، چه تضمینی وجود دارد که اگر فرد در کار گروهی ناموفق بود از رشد فردی خودش عقب نیفتد؟