

الفصل العاشر

الجماعات الخيرية

انصب الاهتمام في فصول سابقة على فهم سلوك الجماعة ، وارتكاز تحليل عملية الجماعة على بيانات نظرية وإمبيريقية . وقد بذلت محاولة لتقديم ما هو معروف عن سلوك الجماعة ، وما نعتقد أنه معروف ، وما نتصور أنه قد يكن صحيحا عن هذا السلوك . وللكثير من هذه المعلومات عن الجماعات أهميته في حد ذاته ، بمعنى أن الأفراد تواقون لمعرفة السلوك البشري وبصفة خاصة سلوك الأشخاص عندما يكون الفرد منهم في مواجهة الآخر . إلا أن الأكثر أهمية هو ما يمكن إحرازه من فوائد من خلال معرفة سلوك الجماعة . فمعظم الأشخاص تحدوهم الرغبة لمعرفة الكيفية التي تؤثر بها المبادئ المختلفة لسلوك الجماعة في خبراتهم الخاصة داخل الجماعات ، والكيفية التي يمكن من خلالها تطبيق مبادئ الجماعة لخدمة أغراض خاصة .

ومقصدنا في هذا القسم من الكتاب أن نوضح بعض مبادئ سلوك الجماعة من خلال جماعات نشأت من أجل تحقيق أغراض خاصة ، فينظم هذا الفصل في فئة من الجماعات المتخصصة التي يمكن إدراجها تحت مسمى عام هو الجماعات الخيرية . فالجماعات الخيرية ، خلافا لأنواع الجماعات السابق مناقشتها في الفصول السابقة والتي كانت بالدرجة الكبرى جماعات موجهة للعمل ، هي جماعات موجهة إلى عملية الجماعة . هذا ويختص الفصل الحادى عشر بجماعات الأطفال ، والتي يكون الاهتمام الأساسى فيها موجها إلى التحصيل الأكاديمى وتنمية القدرات والمهارات الاجتماعية من خلال أعضاء الجماعة .

ما هي الجماعات الخيرية ؟

الجماعات الخيرية هي نوع خاص من الجماعات عادة ما تتكون لغرض معين واضح يفترض إمكانية تحقيقه من خلال المشاركة في الجماعات . والخاصية الأساسية للجماعات الخيرية هي أن أعضاء الجماعة يأملون فى الاستفادة من خبرة الجماعة ذاتها (٣٣٣) . فكل فرد يعايش فى الحياة اليومية عددا من علاقات الأدوار التي تحكمها الأعراف الاجتماعية والتي تنطوى إلى حد كبير على علاقات بين مراكز محددة . وتتخذ علاقات الأدوار هذه مكانها فى عديد من اواقف مثل موقف العائلة (الأم ، الأب ، والابن ، والابنة والأخ ، والأخت وما شابه ذلك) . وموقف العمل (الرئيس ، والزميل ، والمرؤوس .. إلخ) والمواقف الاجتماعية (صديق ، وخصم ، ومنافس .. وهلم جرا) ومواقف أخرى عديدة ، وعلى الرغم من أن

هناك أعرافا تختص بسلوك الدور الملائم ، فإن هذه الأعراف غالبا ما تكون ضمننة أكثر منها صريحة بل إن العديد من القائمين بالأدوار يكتشفون أن علاقاتهم بالآخرين غالبا ما لا تكون متسقة بالدرجة التي يأملون في تحقيقها . فأعضاء هذه الجماعات يرغبون في إرساء علاقات طيبة بين بعضهم البعض داخل جماعاتهم ولكنهم لا يعون الأسباب الكامنة وراء عدم قدرتهم على تحقيق ذلك . فقلما يوجه الأفراد تفكيرهم شعوريا إلى العلاقات القائمة بين أدوارهم . وعندما يفعلون ذلك ، فعالبا ما يصعب عليهم تقبل النتائج السلبية المترتبة على سلوكهم الخاص . فقليل من الأشخاص ، على سبيل المثال ، هم الذين يوسعهم أن يتقبلوا بسهولة أنهم عدوانيون أو متغطرسون أو مهينون أو دفاعيون في تفاعلاتهم مع الآخرين . وعندما يصبح الفرد واعيا بالكيفية التي يتعامل بها مع الآخرين وواعيا بسبب تصرفه على النحو الذي يحسب به ، فبالإمكان نظريا أن يصبح أكثر فاعلية في علاقاته مع الآخرين ، وبالإمكان نصريا أيضا أن تساعد المشاركة في جماعة خبرية على أن يصبح الفرد داريا بطبيعة سلوكه داخل الجماعات وبالنتائج المترتبة على هذا السلوك .

وتوجد الجماعات الخبرية في صور عديدة ولأسباب عدة مختلفة ، وهي تسمى بمسميات مختلفة مثل الجماعات التدريبية ، وجماعات التدريب على الحساسية ، والجماعات العلاجية ، وجماعات المواجهة ، وجماعات المواجهة الصادقة ، وجماعات الإنماء الشخصي ، وجماعات العلاقات الإنسانية والجماعات الخبرية .. وربما تسمى بمسميات أخرى . ومع الرغم من أن مثل هذه الجماعات تشترك جميعها في هدف عام هو الاستفادة من الخبرة ذاتها ، فهي تختلف في الأنواع المحددة من العوائد التي يهتم بها أعضاء الجماعة ويرغبونها . وقد حدد لاكين (٣٣٣) ثلاثة أنماط من الجماعات الخبرية تقوم أساسا على دوافع المشتركين فيها وهي : جماعات التعلم ، والجماعات العلاجية ، والجماعات التعبيرية . وتمثل أغراض جماعات التعلم في إحراز فهم لتأثيرات الجماعة على استجابات عضو الجماعة ، وفي الحصول على عائد يختص بتأثيرات سلوك الفرد على الآخرين ، وفي تيسير اتصال أعضاء الجماعة ببعضهم البعض . وتقف جماعات التدريب على الحساسية ، والجماعات التدريبية ، وجماعات العلاقات الإنسانية كأمثلة لجماعات التعلم .

وتمثل الجماعات العلاجية واحدة من أكثر المحاولات تبكيرا في استخدام عمليات الجماعة من أجل تغيير أداء الفرد . فالأفراد يشاركون في الجماعات العلاجية بغية تصحيح شيء ما في أنفسهم ، أو تصويب خبراتهم الانفعالية و استبعاد جوانب من شخصياتهم لست موضع تقدير ، أو تعديل أسلوب الشخصية .. وما هو غير ذلك .

والشخص الذي يخرط في جماعة خبرية علاجية يشغله تغيير ذاته المدركة بحيث تصبح

أكثر اتساقاً مع ذاته المأمولة . فهو يرغب فى تحسين أدائه السيكولوجى . ولينظر على سبيل المثال فى حلة معالج لديه عديد من العملاء يعبر كل منهم عن عدم رضاه عن جانب ما من شخصيته . فمن المرجح فى مثل هذه الحالة أن تصاغ الشكايات المختلفة صياغة مبهمه ، وألا يكون لدى العميل سوى أفكار غائمة عن المصدر الحقيقى لعدم رضاه ، كما قد يعجز أو يرغب عن إدراك أو قبول جوانب عديدة من شخصيته . ولكى يحاول المعالج مساعدة عملائه فقد يلجأ إلى إحضارهم معا فى جماعة « مواجهة » ويقوم المعالج خلال الجلسات الجماعية بوظيفة القائد ، كما يشجع المشاركين فى هذه الجلسات على التعبير بحرية عن مشاعرهم تجاه أنفسهم ، وعن ضروب قلقهم وهمومهم وإحباطاتهم وأرجاعهم الانفعالية فى إطار العلاقات بينهم وبين الآخرين . كما يشجع المعالج المشاركين أيضا على أن يخبروا بعضهم البعض عن الكيفية التى يدركون بها وعن المشاعر التى يستثيرها سلوكهم لدى الآخرين . وإيجازاً فإن المعالج يحاول أن يساعد كل فرد على أن يقوم بحل مشكلاته الشخصية من خلال الحث على المناقشة المفتوحة والمواجهة . وقد تعتمد الأساليب المعينة التى يتم من خلالها توجيه تفاعل الجماعة على عديد من جوانب موقف الجماعة والذى يتضمن معتقدات المعالج الخاصة ومهاراته باعتباره ميسراً لعملية الجماعة العلاجية . وتتأسس الجماعات التعبيرية على دافع المشاركين إلى تحقيق درجة أكبر من التعبير من أجل التعبير ذاته . فالأشخاص الذين ينضمون إلى الجماعات التعبيرية يعتقدون أن تحقيق حياة أسعد إنما يرتبط بتوفر قدر أكبر من التعبير الوجدانى وأن المشاركة فى الجماعات الخيرية بإمكانها أن تساعدهم تماما على أن يتعلموا التعبير عن انفعالاتهم بقدر من الحرية أكبر مما كان بمستطاعهم من قبل . فالفرد الذى يسعى إلى مثل هذه الخبرة غالبا ما يعتقد أن مشاعره الوجدانية قد قمعتها قيود المجتمع ، كما يشعر بعجزه عن التعبير عن عواطفه بالحماسة التى يقتضيها التمتع بالحياة إلى أقصى حد . فالجماعات التعبيرية ، بالمقارنة بالجماعات العلاجية وجماعات التعلم ، غالبا ما تؤكد على الجانب المتعنى^(١) فى التفاعل الاجتماعى . وتعد الجماعات التعبيرية ظاهرة حديثة نسبيا لها الكثير من خصائص البدعة .

مقدمات تاريخية للجماعات الخيرية :

إن التعامل مع أداء الجماعة كهدف فى حد ذاته هو ظاهرة تفتقت من مجالات عدة للتخصص . من الممكن تبيين ريادات الجماعة الخيرية فى تاريخ علم النفس الاجتماعى ، والعلاج النفسى ، وتعلم النفس الصناعى ، وربما فى مجالات تخصص أخرى أيضا . وقد شاع فى السنوات الأخيرة التعامل مع الجماعات الخيرية فى مجالات الصناعة ، والتعليم ، والدين ، وعلم

النفس الإكلينيكي ، وفي بعض الجماعات ذات الاهتمام ، شيوعا ملفتا للنظر بشكل حدا ببعض الكتاب لأن ينظروا إلى هذه الظاهرة على أنها من قبيل الحركة الاجتماعية (١٨ ، ٣٤ ، على سبيل المثال) . وفي حقيقة الأمر إن لظاهرة الجماعات الخيرية الكثير من خصائص الحركة الاجتماعية . فالحركة الاجتماعية هي صورة من صور السلوك الجمعي المعمر نسبيا ، ذات برنامج أو غرض واضح (٦٢٨) فهي محاولة يقوم بها عدد كبير من الأشخاص ليحلوا بطريقة جمعية مشكلة يعيشونها أو يعتقدون أنهم يعيشونها سويا . فالشرط الأساسي للحركة الاجتماعية هو توجيهها إلى الدفع في اتجاه التغيير أو مقاومته في المجتمع بصفة عامة . والاستخدام الأوسع النطاق للجماعات الخيرية إنما يتضمن سلوكا جمعيا ، كما أن له دوامه الزمني (على الأقل منذ الثلاثينات وحتى هذه الآونة) ، هذا وإن تعذر القول بأن لهذا الأمر برنامجا أو غرضا واضحا ، فضلا عن عدم اتصاله في الكثير من الأحيان بما يحدث من تغيرات في المجتمع بصفة عامة . فعلى العكس من ذلك تتباين أغراض التعامل مع الجماعات الخيرية تباينا كبيرا (مثال ذلك تغيير أسلوب الشخصية أو تحقيق فهم لعمليات الجماعة أو تحسين القدرة على التعبير الوجداني .. أو ما هو غير ذلك) ، كما ينعدم الدليل على أن المؤسسات العديدة المختلفة التي تتعامل مع داء الجماعة كهدف في حد ذاته تعمل سويا نحو حل مشكلة يشتركون في مواجهتها . فأفضل ما يمكن أن توصف به ظاهرة الجماعات الخيرية ، من المنظور التاريخي ، هو أنها نشوء لأسلوب سائع منوط به تحسين جانب أو جوانب معينة شخصية أو تفاعلية .

وقد وردت الإشارة إلى رواد إجراء الجماعات الخيرية ، ممن برزوا في إطار العلاج النفسي ، في أعمال فرويد ، وريتش ، وكلين ، وبيون ، ومورينو ، ومولكس ، وآخرين (١٨ ، ٣٣٣) .

ويرز هؤلاء الرواد بجلاء في العلاج الجماعي^(١) والذي خصص لمساعدة المعالج على معالجة الاضطرابات النفسية لدى المريض . ولننظر في موقف يحاول فيه المعالج أن يساعد أفرادا عصابيين : ويبلغ عدد الأشخاص في الجماعة ثمانية أفراد ، وتعدد المقابلات = ثين أسبوعيا بين المعالج (أو القائد) وأعضاء الجماعة حيث يجلسون معا (القائد وأعضاء الجماعة) بطريقة غير رسمية حول إحدى الموائد . ففي بادئ الأمر يوجه أعضاء الجماعة تعليقاتهم وتساؤلاتهم إلى « القائد » متوقعين منه أن يجيب عليها إجابات حاسمة . إلا أن المالح أو القائد يستجيب لهذا بسؤال عضو الجماعة عما يعتقد كره على تساؤله . وعادة ما يجد أعضاء الجماعة هذا الأمر محبطا ، إلا أن هذا الإجراء من شأنه في النهاية أن يجبرهم على الخروج من توجههم الاعتمادي ، ويبدأون في التحدث إلى بعضهم البعض لا إلى المعالج الذي يقوم حينئذ بدور المترجم أو المحفز أو مصدر المعلومات (٢٠٠) وسوف يلاحظ القارئ دون ما شك

التشابه القائم بين هذا الوصف وما قدمه بيتس وشيرد^(٥) من وصف لتكوين جماعات التدريب على الحساسية .

وهناك بديمة مباشرة أخرى لظاهرة الجماعات الخيرية يمكن أن تلاحظ في سيكودراما مورينو (٤٣٨) ففي هذا المنحى ، والذي يمثل شكلا مختلفا من العلاج النفسى الجماعى ، تستخدم الدرر من أجل أغراض العلاج النفسى . فقد ابتدع مورينو فى الأساس شكلا من التمثيل الهرامى بنفس فيه المريض عن مشاعره حيال الآخرين ذوى الأهمية فى حياته (مثال ذلك لأم ، الأب ، أشياء محببة) والذين يمثلون فى هذه الدراما بواسطة أشخاص آخرين يقومون بأدوارهم (أى الآخرين ذوى الأهمية فى عالم المريض) . وبإمكان المريض - على المستوى لنظرى - أن يعبر عن مشاعره حيال ممثلى الآخرين ذوى الأهمية ، تلك المشاعر التى يعجز فى الحياة الفعلية عن التعبير عنها . ومن خلال هذا التعبير يصبح واعيا بمشاعره واتجاهاته التى سبق أن قمعت نظرا لعدم قبولها اجتماعيا أو لكونها مثيرة للألم الشخصى . وربما يوضح تاريخ إحدى الحالات التى وصفها سارين (٥٠٥) بعض جوانب هذا الإجراء فقد كان المريض بوب - موضع النظر هنا - يبلغ من العمر سبعة عشر عاما ويقوم فى مستشفى ايلجن الحكومية^(١) وقد شخص على أنه فصامى كما تلقى علاجاً بالصدمات الكهربائية ولكنه دون أى تحسن .. وصف على أنه فاتر الهمة ، انسحابى ، يفقد الثقة فى نفسه وإجتراى فى تفكيره . وقد رسمه خياله على أنه طالب ثانوى حسن التوافق . وبعد أن قرر معالجوه احتساء الاستفادة من العلاج السيكودراما ، دعى المريض إلى حضور إحدى الجلسات كمتفرج لكى يتسنى له ملاحظة لمرضى الآخرين وهم يعرضون أدوارهم بتلقائية . وقد طلب منه فى نهاية هذه الجلسة أن يعد عرضا تمثيلىا لنفسه ، وطلب منه فى الجلسة اللاحقة أن يؤدى مشهدا يمثل فيه دور المعلق الإذاعى ودون أن تشترك معه أية شخصيات أخرى . ثم طلب منه فى الجلسة الثالثة أن يقوم بدور الأنا البديلة لمريض آخر حيث كان هو والمريض لآخر موضعا لغضب رقيب جيش . صعب المراس . وقام فى الجلسة الرابعة بأداء دور والد صبى آخر كشف فيه بطريقة عفوية عن اتجاه والده خياله . وقد أدى فى الجلسة الخامسة دور طالب ثانوى أمريكى كما أخبر بأنه من الممكن أن يؤدى أدوار أى شخصيات أخرى تبدي ضرورة تمثيلها لكى يصور يوما فى حياة طالب ثانوى عادى فتكشف الكثير من متاعبه فى هذه الدراما أو ربما يلاحظ أن أدوار بوب قد أخذت تماثل تدريجيا مع دوره فى حياته الفعلية ، بحيث كشف أدائه عن عدد متزايد من مشكلاته الخاصة التى تبديت له ولمعالجيه ، وقد تلا ذلك جلسات أخرى مماثلة أصبح فيها بوب أكثر اجتماعية ويقظة واهتماما بالأشخاص الآخرين . وقد تمثل هدف هذا العلاج السيكودرامى

في معاونة بوب على لعب دور كان متسقا مع مفهومه عن ذاته ، وفي هذه الحالة كان بوب قادرا على أن يمتد بهذا الدور إلى مجتمع عائلته .

وعلى الرغم من أن مورينو قد صاغ هذا الأسلوب لاستخدامه مع المرضى المقيمين في المستشفيات فقد استخدمه في بعض الأحيان مع الأشخاص العاديين كخبرة قريية قصيرة المدى . فالسيكودراما في أساسها وسيلة علاجية ولكن تماثلها مع جوانب معينة من الجماعات الخيرية المعروفة حاليا . هو أمر له وضوحه وتوضحه بالمثل بدايات ظاهرة الجمعت الخيرية في تاريخ علم النفس الاجتماعي وبشكل أكثر وضوحا من أعمال كورت لين (٣٥٤ ، ٣٥٦ ، ٣٥٧) فقد كان ليفن أحد المحركين الأساسيين لإنشاء معمل التدريب القوي^(١) والذي يعد واحدا من الوحدات المبكرة التي نظمت من أجل جماعات التدريب على الحسية . ويعد إنشاء هذا المعمل بمثابة ثمرة مصادفة حدثت في إحدى الورش الصيفية التي تيط بإعدادها الكشف عن استخدام الجماعات الصغيرة كوسيلة لإحداث التغيير الاجتماعي وشخصي وقد أتى فريق البحث من مركز بحوث ديناميات الجماعة في معهد ماساشوستيش التكنولوجي الذي أنشأه ليفن بغرض الربط بين البحث والنظرية فيما يتعلق بالجماعات . وقد كان لمشاركون في ورشة العمل هذه من المعلمين والموظفين العموميين ومثلي تنظيمات قائمة على مر علاقات الجماعات فيما بينها . وقد قسم المشاركون إلى ثلاث مجموعات لكل منها مدريها وباحثوها وملاحظوها . وكان مدريو وباحثو المجموعات الثلاث يلتفون كل مساء لاستعرض الأحداث التي كانت تجرى داخل الجماعات . ولتقدير مدى تقدمها . وفي أحد هذه اللقاءات ظهر ثلاثة من المشاركين واستأذنوا في الاستماع إلى المناقشة ، فقام أحد المديرين وهو رونالد ليبتي Ronald Lipi بوصف هذه الواقعة إلى باك Back (١٨) على النحو التالي :

وفي تلك الليلة المشهودة دلف برؤوسهم ثلاثة من المديرين وثلاث من المدسات ممن لم يذهبن إلى بيوتهن في هذه الأمسية متسائلات عما إذا كان بإمكانهن أن يدخلن ويجلسن ويلاحظن ويستمعن وقد بدا على كورت ليفن أنه أخذ بهذا إلى حد ما وتوقعنا جسيما أن يجيب ليفن بالنفي إلا أنه لم يفعل وأجاب « نعم ، بكل تأكيد . أدخلن وأجلسن » هوستطردنا في حديثنا كما لو أنهم لسن معنا .. وقد أعقب ذلك توا ذكر إحدى المشاركات حيث تم وصف ومناقشة سلوكها وكانت للمدرب والباحث ملاحظات ومدركات مختلفة إلى حد ما حول ما حدث فاعتزتها ثورة وأفادت بأن هذا لم يكن هو ما حدث على الإطلاق وقصمت رؤيتها ، فاغتبط ليفن تماما لهذه البيانات الإضافية ورصدها على السبورة لكي يضعها موضع التنظير . وقد حدث نفس الشيء بعد ذلك في ذات الليلة بالنسبة لواحدة من الأثنين الآخريين فقد كان لها إدراك مختلف عما تم وصفه كحدث في الجماعة التي كانت فيها . فاغتبط ليفن هنا أيضا

بهذه المعلومات الإضافية وتساءلت ثلاثتهن في نهاية الأمسية عما إذا كان بوسعهن أن يحضرن أيضا في الليلة اللاحقة ، فكان ليفن إيجاليا تماما بالنسبة لهذا الذي كانت تخامرنه الشكوك بصدده وفي ليلة اللاحقة كان الخمسة عشر حاضرون ، وفي كل ليلة بعد ذلك ومن ثم صار هذا العائد وصار استعراض عملية الأحداث التي حدثت خلال جلسات عمل اليوم أكثر أحداث التدريب في هذه الفترة أهمية وعند مناقشتنا - كن بن (Ken Benne) وليبراد فورد Leebrad-ford وأنا - حال قاتنا في محل هامبرجر سويا عقب إحدى هذه الأمسيات شعرنا أن الدليل واضح على أن مستوى ملاحظتنا عن الظواهر المتعلقة بهذه الجلسات هو دعامة كبرى لإعادة تنظيم المدرجات وتعير الاتجاهات وربط الاتجاهات والقيم إلى حد ما بالمقاصد والسلوك (١٨ ، ص ٨ - ٩) ومن المحتمل أن يمثل هذا الحدث نقطة البداية لإقامة العديد من المعامل وبرامج التدريب والورش وإجراءات التغيير في الجماعات التي ظهرت بعد ذلك . فالمدرّبون والباحثون المشاركون هم للمهمون ذوو الأهمية المتصلة بالنسبة للنظرية والبحث والممارسة المتصلة بالجماعات الخيرية .

وأخيرا فإن الأحداث التي مرت في مجال علم النفس الصناعي قد تضمنت عناصر من عملية الجماعات الخيرية . فقد ناقشنا في الفصل الخامس دراسات ويستنجهوس التي اكتشف من خلالها أن عوامل العلاقات الشخصية وقفت كمحددات لأداء الجماعة أكثر أهمية من الإضاءة . ومن ثم فقد وجه الباحثون انتباههم نحو التفاعلات غير الرسمية في جماعات العمل الصغيرة . وفي هذا الوقت تقريبا بدأ برنامج إرشادي في ويستنجهوس نيط به حل المشكلات الشخصية والصراعات داخل الجماعات كما أرسيت أيضا برامج موجهة الجماعات في مصانع أخرى . ومن المحتمل ألا تكون لهذه البرامج في تاريخ الجماعات الخيرية نفس أهمية البرامج الأخرى في مجال العلاج النفسي وعلم النفس الاجتماعي هذا وإن كانت قد احتوت أيضا على جوانب أثرت على نموها فيما بعد .

عمليات الجماعة الخيرية :

ربما نهض العرض التاريخي الموجز السابق بتقديم أساس لفهم التنوع الضخم للجماعات الخيرية الملاحظة في هذه الآونة . وفي ظل المعرفة بهذه الخلفية غير المتجانسة لا يصبح مثيرا للدهشة ألا تكين هناك نظرية متماسكة عن الممارسات الجارية داخل الجماعات الخيرية . ومع ذلك فهناك اتفاق عام فيما يختص بأهمية الجماعات الصغيرة كوسيلة للتغيير من حيث تأثيرها على الفرد وعلى التنظيم الذي يطوق الجماعة . كما أن هناك أيضا عمليات بذاتها تشترك فيها كل الجماعات الخيرية وقد حدد لاكين (٣٣٣) على سبيل المثال أكثر هذه العمليات شيوعا على النحو التالي :

٢ - خلق مشاعر الانتماء .

١ - تيسير التعبير الوجداني .

٣ - تعزيز عرف الإفصاح الذاتي كأحد شروط العضوية في الجماعة .

٤ - تمثيل ضروب السلوك الشخصي . ٥ - إحدات مقارنة بين الأفراد .

٦ - المشاركة في مسؤولية القيادة والتوجيه مع القائد المعين .

وربما كان من المتوقع لكل المتغيرات التي تمارس تأثيرها على سلوك الجماعة والسابق مناقشتها في هذا الكتاب .. أن تؤثر على عمليات الجماعة الخيرية .. هذا وإن لم تتم ملاحظة كل هذه التأثيرات ووصفها بطريقة منظمة . وبعله من المفيد أن ننظر في الكيفية التي يحتمل أن تؤثر من خلالها بعض هذه المتغيرات في السلوك داخل هذه الجماعات المتخصصة .. على الرغم من التسليم بأن معظم هذه الملاحظات لا يمكن تدعيمها من خلال إبيانات الإمبريقية .
البيئة الفيزيقية :

ربما كانت أكثر المتغيرات البيئية أهمية بالنسبة للجماعة الخيرية هي : الحية الشخصي ، والإمكانية ، والتنظيمات المكانية داخل الجماعة . فلزال يمثل في أذهاننا ما رسيه كل فرد من حيز شخصي يحيط به وينظر إليه على أنه حيزه الخاص . وعندما يدخل شخص آخر هذا الحيز فإن الفرد يستجيب لهذا التعدي إما إيجابا أو سلبا ، ويعتمد الأمر في هذا على خصائص المتعدى وعلاقته بالفرد . وكثيرا ما تبدل المحاولات داخل الجماعات الخيرية للتقليل من الاستجابات السلبية التي غالبا ما تحدث عندما ينتهك الحيز الشخصي لأحد الأفراد ، كما يثنى على السلوك الكاشف عن الإمكانية ، هذا وإن كان لا يعرف سوى القليل عن التأثيرات المحددة للمتغيرات على فاعلية خبرة الجماعة ، إلا أنه من المتوقع من خلال المعرفة العامة بتأثير هذه العوامل على السلوك أن يؤدي الفشل في التسليم بحقوق الحيز الشخصي وللحقوق المكانية الخاصة بفرد ، واحترامها إلى زيادة الصراعات بين الأفراد وتأثير ذلك بالتالي على علية الجماعة . ومن الواضح أن التنظيمات المكانية داخل الجماعات الخيرية لم يتم تناولها بشكل صريح .. هذا على الرغم من أن الأوصاف المقدمة لجلسات الجماعات الخيرية عادة ما تصف أعضاء الجماعة على أنهم جالسون حول منضدة . ومقصد المدربين من هذا - كما هو مفترض - هو عزل الفروق الناجمة عن اختلاف المراكز بين أعضاء الجماعة والتي تنطوي على أنواع أخرى من تنظيمات الجلوس . وعموما فإن توجيه قدر أكبر من الاهتمام بالتأثيرات بيئية من شأنه أن يسر عملية الجماعة الخيرية .

الخصائص الشخصية لأعضاء الجماعة :

تتماثل الخصائص الشخصية والعلاقات الاجتماعية داخل الجماعات الخيرية من حيث تأثيرها أيضا مع تأثيراتها داخل أنواع أخرى من الجماعات . فيشير لاركين (٣٣-) ، على سبيل المثال إلى أن هناك أعضاء يتوق الآخرون إلى الاستماع إليهم كما تكون أراؤهم موضع تقدير

كبير ، على حين يتجاهل الآخرون . وهناك أفراد يؤكدون ذاتهم ويمارسون تأثيرا كبيرا على أنشطة الجماعة ، بينما يجلس الآخرون سلبين ويقبلون الأحداث على النحو الذى تحدث به . ويكون بعض الأعضاء دفاعيين ويحاولون حماية « أناهم » بينما يكشف الآخرون عن أعماق مشاعرهم . كما يشعر بعض المشاركين بالسعادة لكونهم أعضاء فى الجماعة ، على حين يجاهد آخرون لإبراز فرديتهم . ومن المحتمل أن يكون لطبيعة هذه الخصائص الفردية تأثيرها الذى يمكن التنبؤ به على مضمون تفاعلات الجماعة ، إلا أن الخبرات داخل الجماعة تسمح لكل مشارك فيها أن يكون داريا بخصاله الخاصة ، وبما لها من تأثيرات على الآخرين .

ومن المتوقع بصفة عامة أن يمارس العديد من خصال الشخصية السابق النظر فيها فى الفصل السادس (كالعمر ، والجنس ، والحاجات لفردية ، والخصال الشخصية وما هو غير ذلك) تأثيره أيضا على السلوك داخل الجماعات الخيرية . ولكن ، لسوء الطالع ، لم يول هذا العامل الهام إلا قدر ضئيل من الاهتمام بالنسبة لعملية الجماعة الخيرية . فالدراسات القليلة التى أجريت قد اقتصرت أساسا بالنظر فيما إذا كانت نواتج خبرات الجماعة تختلف باختلاف نوعيات الأشخاص ، وبالتحديد مدى هذا الاختلاف . فمد وبيرك ، وكارتر ، وهينجتون ، وهوفمان (٦٠) ، على سبيل المثال قاموا بدراسة اثني عشر طالبا من طلاب إدارة الأعمال فى إحدى جماعات التدريب التى استغرقت مدتها فضلا دراسيا ، وحاولوا وضع تنبؤات فارقة عن التغييرات التى تطرأ على مدركات العضو لذاته الحقيقية وذاته المثلى بناء على مقاييس مقننة للشخصية ولم تكن العلاقات بين الخصال الشخصية والتغيرات الإدراكية ذات دلالة . كما أورد ستيل (٥٩١) أيضا ما يكشف عن الفشل فى الوقوف على فروق أساسية كدالة للتباينات فى الشخصية .

ومن جهة أخرى أورد مايش (٤١٠) وهاريسون ولوين (٢٦٩) بيانات تدعم افتراض ارتباط الفروق الفردية بالنتائج المترتبة على المشاركة فى الجماعات الخيرية . فإرتأى مايش أن النزعات حياى التعبير الحر عن كل من الوجدان والعدوان ، وأن نشوب الصراعات داخل الأفراد ، من شأنهما أن يفضيا إلى التفتح على التدريب . وقام بتطبيق مقياس اتخذ صورة إكمال جمل معينة تم تصميمه لقياس هذه العوامل . وفى نهاية فترة تدريب الجماعة أجريت مقابلة مع الأفراد احاصلين على أعلى عشر درجات وأولئك الحاصلين على أدنى عشر درجات (من بين خمسين مشاركا فى البرنامج التدريبي) . فقدر ذوو الدرجات العالية على أنهم متفوقون فى الحساسية ، والتفطن ، والإنتاجية . وفى دراسة مماثلة إلى حد ما قام هاريسون ولوين (٢٦٩) بتقسيم المشاوكين فى أحد البرامج التدريبية إلى فئتين : فئة الموجهين إلى الأشخاص ، وفئة الموجهين إلى لعمل ، وذلك استنادا إلى استجاباتهم على استخبار يختص بهذا . وأصدر المدريون أحكاما تختص بالتعلم خلال فترة التدريب ، وانهوا إلى أن المشاركين ذوى التوجه إلى الأشخاص كانوا أكثر دفئا فى علاقاتهم ، وأكثر تعبيرا وشعورا بالراحة ، على حين أحرز المشاركون

الموجهون إلى العمل قدرًا أكبر من التعلم خلال فترة التدريب . ومن سوء الطالع ، ما استخلص من نتائج من دراستي مائيس وهاريسون ولوين إنما يبنى على بيانات ذاتية للغاية تم الحصول عليها عقب جلسات التدريب أو أثناءها .

وإيجازا ، فإن هناك مسوغا نظريا قويا يحمل على الاعتقاد بأن الفروق التردية تؤثر في الاحداث داخل الجماعات الخيرية ، هذا وإن لم يكن هناك سوى قليل من البياتت الثابتة التي تدعم هذه النتيجة أو تكشف عن طبيعة الآثار المتوقعة .

تكون الجماعات :

ربما يقف الشكل الخاص من الائتلاف بين الخصال الشخصية داخل الجماعات الخيرية كعامل تفوق أهميته خصائص المشاركين في حد ذاتها ، وشأن الجماعات الخيرية في هذا الأمر شأن الجماعات الأخرى ، وقد أورد لاكين في هذا الصدد :

عندما يكون جميع أعضاء الجماعة مولعين بالمشاجرة ، تصبح الدفاعية المتبثلة أمرا سائدا بشكل يعوق التفاعل التعاوني ، كما يرجح أن تكشف الجماعة المكونة أساسا من أفراد ساعين إلى الأمن على نحو سلبي عن مناخ من « المعية » الخائفة حيث يعاق فيها الصراع المثمر . والجماعات الخيرية في صورتها النموذجية هي جماعات معتدلة في صراعها ليست مفرطة فيه ، ومعتدلة في تدعيمها وليست سخية فيه أيضا ، ومن ثم فهي قادرة على خلق نوع من مناخ الجماعة يسمح بمدى واسع من التفاعلات .

(٢٣٣) ، ص ٦

وعلى الرغم من الأهمية المسلم بها لتكون الجماعات فإننا لا نجد هنا أيضا سوى بيانات قليلة تختص بالآثار النوعية لهذا المتغير الهام على مجرى الأحداث في الجماعات الخيرية . ومع ذلك ، فإن الدليل المتاح إنما يكشف عن الحاجة إلى مزيد من المعرفة بآثار تكوّن الجماعات من أجل خلق جماعات خيرية أكثر فاعلية ، فقام هاريسون ولوين (٢٦٩) ، على سبيل المثال ، بدراسة آثار تجانس عضوية الجماعة أو عدم تجانسها على التعلم في جماعات التدريب . فكونت أربعة تشكيلات من الجماعات على أساس التفضيلات التي قدمها أعضاء الجماعة لبنائها : (١) متجانسة ، حيث فضل كل أعضاء الجماعة البناء الشديد . (٢) متجانسة ، حيث فضل كل الأعضاء البناء المعتدل . (٣) متجانسة ، حيث فضل كل الأعضاء بناء البسيط . (٤) غير متجانسة حيث فضل نصف الأعضاء البناء الشديد وفضل نصفهم الآخر لبناء البسيط . وقام المشاركون بتقدير سلوك بعضهم البعض ، وأجريت المقابلات بواسطة هيئة تدريب خلال الأسابيع : الثالث والعاشر والرابع عشر بعد انتهاء التدريب . فتبين على الرغم من أن الفروق بين الجماعات لم تكن كبيرة ، فقد كانت التأثيرات بالدرجة من القوة التي تكفي للإيجاز

بحدوث قدر أكبر من التعلم فى الجماعات غير المتجانسة . وانتهى الباحثان إلى أن الجماعات المتجانسة لا تسمح بالمواجهة الضرورية لحدوث التعلم الأمثل . كما أوحيا أيضا باحتمال عدم قيام مشاعر إتمام المهمة ، والتماسك والرضا الوجداني للأعضاء كمحركات ملائمة لتقويم تأثير جماعات التدريب . وهذه البيانات ذاتها كانت الضوابط المرغوبة مفتقدة فيها . ومع ذلك ، فمن المثير للاهتمام أن تشير إلى اتفاقها مع بيانات تم الحصول عليها من جماعات حل المشكلات . فالوقوف على حقيقة أن كل من الجماعتين غير المتجانستين من جماعات حل المشكلات أو الجماعات الخبرية كانتا أكثر فاعلية من مثيلتيهما المتجانستين إنما يجعل من نتائج هاريسون ولابن أكثر إقناعا .

كما لوحظت أيضا بعض آثار الإتساق بين الأعضاء (٤٨٠ ، ٤٨١) . ففى الدراسة الأولى من الدراستين بلشار إليهما شارك أربعون من المبشرين الممثلين لطوائف مختلفة فى برنامج للتدريب على الحساسية الخاصة بالعلاقات الإنسانية . وقسم المشاركون إلى أربع جماعات ، إثنين منها متجانستين وإثنين غير متجانستين فى مجال الوجدان . وقد تحدد الإتساق فى الوجدان تأسيسا على : (أ) استجابات المشاركين على مقياس الترجه للعلاقات بين الأشخاص (ب) وعلى الصياغات التى أرساها شتر (انظر الفصل السابع) . وقد أجاب أعضاء الجماعات على مقياس تم تصميمه لقياس تحقيق الذات (وهو يحدد بصورة تقريبية الدرجة التى يقترب فيها الشخص من تحقيق الحد الأقصى من إمكاناته) . وتم ذلك قبل بدء التدريب بأسبوع ، وبعد يومين من انتهائه . فأحرز أعضاء الجماعتين غير المتساويتين درجات على قياس تحقيق الذات أعلى جوهريا مما أحرزته الجماعات المتساوية . وفى الدراسة الثانية (٤٨١) تم حساب تساق كل مشارك مع كل عضو آخر فى الجماعة ، كما تم حساب الارتباط بين متوسط التساق الثنائى بينه وبين كل عضو آخر والفروق بين لدرجات القبلية والبعديّة على مقياس تحقيق الذات . وقد تراوح مدى الارتباطات بين - ٠,٦٦ إلى + ٠,٧٣ ، وتبين فى هذه التجربة أن دور التساق أو عدم التساق من حيث ما يمارسه أحدهما من فاعلية أكبر فى تغيير تحقيق الذات قد اعتمد على التساق الكلى للجماعة . فعندما أشار متوسط تساق الجماعة إلى تبادل الأعضاء للمشاعر الوجدانية فيما بينهم ، حقق الأعضاء الذين حال تساقهم الثنائى فى اتجاه تحاشى المشاعر الوجدانية تقدما أكبر . وفى الجماعات التى أشار تساقها العام إلى تحاشى أعضائها لتبادل المشاعر الوجدانية أحرز الأعضاء الذين حالت درجة تساقهم فى اتجاه التعبير المتبادل عن الوجدان زيادة أكثر على مقياس تحقيق الذات^(١) . وليست هذه النتائج على اتساق تام مع البيانات الخاصة بآثار التساق فى جماعات

(١) ربما كت هذه الآثار ناجا زائفا لمنهج التحليل . بمعنى آخر أن أولئك الأشخاص الذين يجيدون عن متوسط الجماعة إنما تتوفر لديهم ، بصفة عامة ، فرصة أكبر للتعبير من أولئك الذين يحدون فى نفس اتجاه توجه الجماعة.

حل المشكلات ، والتي يرتبط فيها التساوق بصفة عامة بقدر أكبر من فاعلية الجماعة . وربما كان من أكثر جوانب هذه البحوث أهمية هو قيام الدليل على تأثير تكون الجماعة على عملية الجماعة فى الجماعات الخيرية . كما أن هذه البيانات إنما تقيم شرعية ما يطرحه يدى من تحذير مفاده « إنما يتعين علينا كمدارسين للتخصص ذوى مسؤولية أن نستخدم ما هو متاح لنا من معلومات عن تشخيص وتكون الجماعات فى خلق مناخ للتعلم أكثر إثمارا فى جماعات التدريب على الحساسية (٤٨١ ، ص ٤) .

بنية الجماعة :

ليست الجوانب البنائية للجماعات الخيرية على نفس مستوى تبلور البنات الملاحظة فى الأنواع الأخرى من الجماعات ، كجماعات التوجه للعمل . فعلاقات الأدور والمراكز غير محددة ، كما أن المعايير التى تحكم السلوك فى الجماعات الخيرية تختلف تماما عن تلك الخاصة بجماعات التوجه للعمل . ومع ذلك ، فإن تأثير المتغيرات البنائية على عمليات الجماعات الخيرية هو أمر له وضوحه القوى . وقد أشرنا بالفعل إلى بعض هذه التأثيرات فى المراحل الارتقائية لجماعات التدريب على الحساسية (الفصل الرابع) . وعلى سبيل التنويه ، فقد قام بينس وشيرد (٥٩) بوصف ضروب اهتمام أعضاء الجماعة بعلاقات السلطة والعلاقات الشخصية داخل الجماعة . فالأعضاء فى جماعات التدريب على الحساسية يتوقعون من المدرب فى البداية أن يأخذ دور السلطة ويقوم بتوجيه أنشطة الجماعة . وعندما لا يحدث هذا ، يتواجد الكثير من النشاط غير الهادف ، يستتبعه ظهور جماعتين فرعيتين متعارضتين تبغى إحداهما وجود جماعة شديدة التحديد لبنيتها ، ترسى فيها علاقات السلطة بوضوح ، بينما تبغى الأخرى بنية يتساوى فيها أعضاء الجماعة . وفى نهاية الأمر يتأتى حل الصراع بين الجماعتين وتحول الجماعة إهتمامها الأساسى إلى العلاقات الشخصية . وفى بداية هذه المرحلة من التطور يكون الأعضاء سعداء وعلى سجيتهم ومتناسكين وتتخذ القرارات بصورة جماعية . ومع تقدم الوقت يصبح الانسجام وهما ، وبرز من جديد جماعتان فرعيتان ، تحابى إحداهما العلاقات الحميمة بين الأفراد ، والأخرى تناهضها . ويتأتى هنا أيضاً حل الصراع فى نهاية الأمر وتصبح الجماعة قادرة على تحقيق هدفها . ويوحى تحليل بينس وشيرد هذا بأن العديد من العمليات الارتقائية التى تحدث فى الأنماط الأخرى من الجماعات تحدث أيضاً فى الجماعات الخيرية . فمن اليسير فى الحقيقة ، ملاحظة التمايزات فى الأدوار ، التى تتخلق ، والضغوط التى تمارس من أجل الاتساق بين الأعضاء ، والجوانب الأخرى من التطور البنائى هى محصلة جزئية لنوع الجماعة . فتمايز أدوار الجماعة داخل جماعة التوجه إلى العمل يكون شديد التأثير بمهارات أعضاء الجماعة وقدراتهم المتصلة بمهمة الجماعة ، ومن المرجح أن يؤدي كل عضو الأدور التى تناسب وما لديه من إمكانيات . أما الجماعات الخيرية ، فإن تمايزات الأدوار فيها تتأثر إلى حد

كبير بالخصم الشخصية لأعضاء الجماعة وتعنى هذه الحقيقة أن أنواع الأدوار التي تبرز في الجماعات الخيرية عادة ، ما تكون هي تلك المسماة بالأدوار الاجتماعية الوجدانية مثل أدوار صانع السلام ، ومحقق التوافق بين الأعضاء . والقائم بالوساطة ، وما هو غير ذلك . وإستنادا إلى لاكين (٣٣٣) ، فإن الأدوار الرئيسية بالنسبة للجماعات الخيرية هي القائد ، والمبادر ، والمحقق للتوافق بين الأعضاء . هذا وإن برزت أدوار أخرى كنتيجة مترتبة على شخصيات معينة من أعضاء الجماعة .

والأدوار التي تتحدد مع بدء تفاعل الجماعة الخيرية هي أدوار القائد (المدرب) ، وأعضاء الجماعة . ومع ذلك فإن هذه الأدوار العامة ، كما رأينا ، لا يتسنى للجماعة إدراكها إدراكا واضحا . فللقائد يتوقع منه أن يتصرف بأسلوب أكثر تسلطية بكثير مما يفعل في الحقيقة ، كما أنه ليست هناك إشارات عن الكيفية التي يتوقع من الأعضاء أن يسلكوا بها . ومن ثم ، فإن الأدوار الحقيقية إنما تبرز من تفاعل الجماعة ويبدو من الواضح على مستوى الحدس أن أنواع الأدوار التي تبرز داخل الجماعة إنما تؤثر في أداء الجماعة ، وفي تأثيرها على أعضائها ومن سوء الطالع ، أنه لم تجر أية بحوث على هذا الجانب من عملية الجماعات الخيرية . ومع ذلك ، فهناك دراسة قام بها كالبرت (١٥٣) توحى بأن تأثيرات الأدوار من شأنها أن تؤدي إلى تعميق فهمنا لعملية الجماعات الخيرية . فقد تم في دراسته النظر في تأثيرات المدرسين المفصحين عن أنفسهم بقدر كبير أو ضئيل (أى المدرسين الذين كشفوا الكثير عن أنفسهم للآخرين أو لم يكشفوا عنه) . وتم تقسيم أعضاء الجماعة إلى ثنائيات التقت مرة كل أسبوع مع المدرب على مدى فصل دراسي . وسجلت تفاعلات الجماعة على شريط تسجيل ، كما تم تحليل أجزاء من مضمون التفاعلات انتقيت بطريقة عشوائية ، وقام المشاركون في الدراسة أيضا بالإجابة على استخبار صمم لقياس الدرجة التي يدرك بها الشخص شخصا آخر على أنه ذو احترام وفهم وجداني وتوافق ، ويكن له إحتراما لا حدود له . وقد كشف تحليل المضمون عن أن المدرسين ذوي الإفصاح الذاتي الضئيل كانت مقاطعتهم لحديث الآخرين أكثر ، كما تحدثوا لوقت أقصر مما فعل المدربون ذوو الدرجة الكبيرة ، من الإفصاح الذاتي بالإضافة إلى هذا قام اثنان من الإكلينيكين ذوي الخبرة بتقديم نطباعاتهم عن أداء المدرسين كما تكشف من خلال تسجيلات تفاعلات الجماعة على شرائط التسجيل ، فإرتوى المدرب ذو الإفصاح الذاتي الأكبر على أنه أكثر صدقا وأكثر ارتباطا وأكثر توجيها للعلاقات الشخصية من المدرب ذي الإفصاح الذاتي الأقل . وعلى النقيض من افتراض المؤلف رأى المشاركون علاقاتهم مع المدرب ذي الإفصاح الذهني الأقل على أنها ذات قيمة علاجية أكثر من علاقاتهم مع المدرب ذي الإفصاح الذاتي الأكبر . وأخيرا فقد أحرز المشاركون مع المدرب الأكثر إفصاحا لذاته دراية ذاتية بسرعة أكبر من المشاركين الذين تعاملوا مع المدرب ذي الإفصاح الذاتي الأقل . ولا يسمح هذا الدليل

المحدود جدا بالخروج بأية نتائج حاسمة تحتص بآثار الفروق في الأدوار على عملية الجماعة الخيرية ، وإن كانت تشير بأن أدوار المدربين تؤثر في نواتج الجماعات الخيرية ، كما توحي بأن المزيد من البحوث في هذا الصدد من شأنه أن يقضى إلى معلومات مفيدة .

والمعايير التي تحكم السلوك في الجماعات الخيرية مختلفة هي أيضا من تلك التي عادة ما تلاحظ داخل الجماعات الأكثر تقليدية . ففى معظم الجماعات الخيرية هتضى المعايير الواضحة توفر الصراحة ، والتعبير ، والدفء وما شابه ذلك (٣٣٣) إلى حد أكثر بكثير مما يقتضيه الأمر فى الجماعات الأخرى . وأكثر من ذلك أنه يتوقع أن تكون المعايير أقل ثباتا من مثيلاتها داخل الجماعات التقليدية . ومن ثم ، فمن الممكن إعادة النظر فيها أو رفضها إذا ما إقتضى الدفع فى اتجاه تحقيق أهداف الجماعة ذلك . ومع هذا ، فبمجرد إسءاء العرف ، فإن هذا العرف يمارس ضغوطا حيال المجاراة ، وشأنه فى ذلك شأن الأعراف الموجودة فى الأنواع الأخرى من الجماعات . وتكون الضغوط تجاه الإتفاق بين الأعضاء قوية فى الجماعات الخيرية بصفة خاصة ، وربما كان ذلك رجعا إلى ضرورة إعتقاد أعضاء هذه الجماعات على الآخرين من أجل تحقيق « الواقعية الاجتماعية » (١٨٣ ، ٥٦٣) . فمادام الموهف فى بدايته غير متبلور ، يكون على كل عضو أن يصدق على مدركاته الخاصة وسلوكه من خلال مقارنتهما بمدركات الآخرين وسلوكهم .

وبإيجاز شديد ، فإن بنية الجماعة تلعب دورا هاما فى الجماعات الخيرية بطريقة تماثل كثيرا الدور الذى تلعبه فى الجماعات الأكثر تقليدية .. هذا وإن كانت هناك أذإاع بعينها من الارتقاءات البنائية عادة ما تختلف داخل مثل هذه الجماعات . ولا يسمح الافتقار إلى بحوث قاطعة بأكثر من التعليقات المستمدة من الملاحظات والاستنتاجات النظرية عن آثاء هذه العوامل على عملية الجماعات الخيرية .

بيئة العمل :

يعد تأثير بيئة العمل على السلوك داخل الجماعات الخيرية أقل وضوحا من تأثير المتغيرات الأخرى . فمن المعتاد ألا يكون للجماعة الخيرية أى هدف محدد ، كما لا يكون لها أى مسار واضح نحو الهدف . فليست هناك مهمة أو مجموعة من المهام من المحتم أداؤها من أجل تحقيق هدف ما للجماعة . ولافتقاد الهدف الواضح وافتقاد الوسائل لتحقيقه آثاءها التى يمكن التنبؤ بها على عملية الجماعة حيث الاضطراب والنشاط غير المنظم وما شابه ذلك إلى أن يبرز هدف أو غرض ما للجماعة . وفى بعض الحالات ينظر إلى هذا الغموض المبدئى فيما يتعلق بالهدف على أنه حالة مرغوبة من حيث نيسيره لاندماج الأعضاء فى التخطيط لأنشطة الجماعة ، كما يسر بصورة ما تحقيق الهدف ، أى إحراز المزيد من الوعى الذاتى والمزيد من الحساسية فى اتجاه مشاعر اتجاه الآخرين وردود أفعالهم ، والمزيد من تعلم عملية الجماعة .

وإيجازا فإنه يبدو أن العوامل عينها التي تؤثر في الجماعات التقليدية تؤثر أيضا في الجماعات الخيرية . فالبيئة الفيزيائية ، والخصال الشخصية لأعضاء الجماعة ، وتكوين الجماعة وبنيتها ، وبيئة العمل هي محددات جزئية لعملية الجماعة داخل كل من الجماعات التقليدية والجماعات الخيرية . هذا وإن تباينت تأثيرات هذه المتغيرات المعينة بتباين نوع الجماعة .

فاعلية الجماعات الخيرية :

وردت الإشارة في القسم السابق إلى بعض الصعاب المتضمنة في البحوث المنصبة على الجماعات الخيرية ، إلا أن هذه الصعاب تصبح أكثر وضوحا عندما يكون غرض البحث هو تقويم فاعلية عملية الجماعات الخيرية . ومن ثم ، فإننا بحاجة - قبل أن ننظر في الدلائل الخاصة بفاعلية خبرة الجماعة - إلى تناول بعض هذه المشكلات بقدر أكبر من الوضوح .

مشكلات بحية :

المشكلات المرتبطة بالبحوث الخاصة بالجماعات الخيرية هي مشكلات نظرية وعملية على حد سواء . ومن أكثر المشكلات النظرية ضخامة أنه ليست هناك نظرية لها قبولها العام تختص بالخبرات التي يحصلها الفرد المشارك داخل الجماعة ، والنتائج المتوقعة عن تحصيل هذه الخبرات (٥١١) ومن المحتمل أن يكون هذا الافتقاد للنظرية هو النتيجة المتأتية عن الاستخدام المتباينة لخبرة الجماعة . فهناك على الأقل ثلاثة تطبيقات أساسية للجماعة الخيرية (جماعات تعلم ، وجماعات علاجية ، وجماعات تعبيرية ، (انظر الصفحات من ٣٨٨ - ٣٣٩) ، هذا إذا تغاضينا عن لتباينات العديدة الصغيرة في نطاق كل فئة من هذه الفئات الكبيرة . والمشكلة الرئيسية هي توقع مدى عريض من النواتج من قبل الممارسين المختلفين كالتغيرات في الاتجاه ، وفي الدراية ، والدافعية ، والحساسية لمشاعر الآخرين ، وفهم عملية الجماعة ، والسلوك داخل الجماعات الأخرى ، وما هو غير ذلك ، فإنه لمطمح شديد الصعوبة أن نتوقع أنه باستطاعة نظرية واحدة أو مجموعة واحدة من الإجراءات المعينة أن تطوع لكل هذه النواتج الممكنة المختلفة ، بل ويبدو أنه حتى في ظل التعامل مع موقف معين ذي غرض محدد تقريبا لا تتوفر صياغة واضحة عن علاقة خبرة الجماعة والنتائج المتوقعة ، فليس هناك ، على سبيل المثال ، إيضاح دقيق لما تعنيه مصطلحات مثل « الحساسية للمشاعر أو الحساسية للآخرين » ، كما أنه ليس هناك وضوح لأنواع خبرات الجماعة المتوقعة أن تفضى إلى مثل هذه النواتج المرغوبة . فمن المحتم أن تعالج هذه المشكلة قبل إجراء أية بحوث ذات فاعلية .

والمشكلات العملية أيضا مشكلات متعددة ، وتمائل المشكلات النظرية من حيث صعوبة تقديم حلول لها . وتشتق المشكلة العملية الأولى جزئيا في حقيقة الأمر من مشكلة نظرية ألا وهي صعوبة قياس ناتج يفتقد التحديد الواضح . هذا وإن كان التحديد غير الدقيق هو أحد المشكلات المتضمنة في قياس نواتج الجماعة . بل إنه حتى إذا أمكن تحديد بعض النتائج المتوقعة

مثل الوعي الذاتي المتزايد ، أو الفهم المتزايد لعمية الجماعة فإنه تبقى رغما عن ذلك مشكلتان هما أهميتهما وهما : (١) مشكلة الأساليب الفنية ذات الثبات والصدق التي تقيس ما يفترض تغييره (مثال ذلك الدراية ، والفهم .. الخ) . (٢) واكتشاف التغيير في العمية أو الفهم (أو أى شىء يفترض تغييره) . فالدرجات المشيرة إلى التغيير معروفة بعدم ثباتها نظرا لتأثرها بأحداث لا تتصل بالتغيير الحقيقي في المتغير موضع القياس^(١) . وهناك مشكلة عملية ثانية تختص بإمكانية تشابه الجماعات التجريبية مع الجماعات الضابطة .

فالأفراد الذين يشاركون في الجماعات الخيرية عادة ما يكونون من المتطوعين ، ومن ثم فقد يختلفون في أوجه عديدة عن أولئك الذين لا يتطوعون في المشاركة في الجماعات الخيرية . فهذا الافتقار إلى العشوائية في تحديد الجماعات الضابطة والتجريبية يجعل من صعوبة تفسير أية فروق ملاحظة في ناتج عملية الجماعة. فأى تغير يبدو على أنه نتيجة لخبرة الجصلة قد يكون في حقيقته راجعا إلى فروق مبدئية في تكوين الجماعات . وربما كانت هذه المسكلة هي التي أدت بالعديد من الباحثين إلى الامتناع عن استخدام الجماعات الضابطة والتجريبية يجعل من الصعوبة تفسير أية فروق ملاحظة داخل الجماعة وما يترتب على خبرة الجماعة من ناتج ملاحظة . ولسوء الطالع أن هذا الإجراء يخلق من المشكلات أكثر مما يتولى منها بالحل حيث تصبح دلالة النواتج الملاحظة شديدة الغموض .

وتبين البحوث المتصلة بفاعلية الجماعات الخيرية في الدرجة التي يتم بها الغلب على هذه الصعاب ، وليس هناك بحث تغلب عليها جميعا . وعلى القارئ أن يكون واعيا بهذه المشكلات عندما ينظر في الدلائل التي تقدمها البحوث المنصبة على الجماعات الخيرية .

بحوث تقويمية :

هناك أساليب مختلفة تستخدم في محاولة تقويم آثار الجماعات الخيرية ومن بينها : (١) التقارير الذاتية للمشاركين ، (٢) وتقارير الأعضاء الآخرين ، (٣) ومقايير السلوك .

التقارير الذاتية للمشاركين :

ربما كان أكثر الإجراءات التي شاع استخدامها على نطاق واسع (وأكثر تعرضا للنقد في الوقت ذاته) هو سؤال المشاركين عن ارجاعهم حيال مرورهم بخبرة الجماعة . ويتم الشكل النموذجي لهذه الدراسات بأن يختبر الأعضاء قبل مرورهم بخبرة الجماعة وبعد ذلك ، باستخدام إختبارات سيكولوجية ، أو استخبارات مصممة خصيصا لهذا لغرض ، أو بإلاستبارات . وتعزى الفروق بين الإختبار الأول والثاني إلى المرور بخبرة الجمعة .. هذا على

(١) لايمكن تفصيل القول هنا في المشكلات لاحصائية المتعلقة بالتغير وبإمكان القارئ المهتم بهذا أن يرجع إلى (٢٠) أو (١٢) حيث توجد مناقشات رائعة لمشكلات قياس التغير .

الرغم مما قد رأيناه من أن هذا العزو قد لا يكون صحيحا كما سبق أن رأينا . وسوف يكون من المفيد أن نلظر في بعض من هذه الدراسات .

قام عدد من الباحثين بدراسة ما يطرأ من تغير على الشخصية ، و انتهوا إلى نتائج مخيبة للآمال في عمومها . فقد قام بومجارتل وجولد شتين (٤٥) ، على سبيل المثال ، بتطبيق مقياس التوجه للعلاقات الأساسية بين الأشخاص (ب) ، ومقياس ألبرت وفيرنون ولندزى للقيم ، على لمشاركين في برنامج تدريب على العلاقات الإنسانية ، وتم هذا التطبيق قبل التدريب وبعد . وكان المتنبأ به أن تكشف مقياس التوجه للعلاقات الأساسية بين الأشخاص (ب) عن تغيرات إيجابية في مجال التحكم في التعبير عن المشاعر ، إلا أن النتائج لم تكشف عن أتى تغير في هذا الاتجاه ، ولكنها كشفت عن زيادة في الرغبة في التحكم ، وانخفاض في الوجدان المرغوب . ويقاس مقياس ألبرت وفيرنون ولندزى ستة مجالات للقيم : القيمة النظرية ، والقيمة الاقتصادية ، والقيمة الجمالية ، والقيمة الاجتماعية ، والقيمة السياسية ، والقيمة الدينية . وكان التنبؤ أن لمشاركين سوف يعبرون بعد التدريب عن توجه أقل للقيمة الدينية ، وتوجه أكثر للقيمة السياسية ، من توجههم إليها قبل التدريب .. إلا أن التغير الوحيد كان في اتجاه التوجه الأكثر للقيمة الجمالية . ولكن حتى هذه الفروق الملحظة لا يمكن عزوها بشكل قاطع إلى خبرة التدريب نظرا لعدم وجود جماعة ضابطة .

كما طبق مياس التوجه للعلاقات الأساسية بين الأشخاص أيضا قبل تنفيذ برنامج للتدريب على الحساسية وبعده (٥٢٢) . واستخدم ثلاثون طالبا من الطلاب في أحد الفصول التعليمية في جامعة كاليفورنيا بيركلي كمجموعة ضابطة . فأورد شتر وألن أن الارتباطات بين ما قبل التدريب وما بعده كانت في جماعة التدريب على الحساسية أقل منها في الجماعة الضابطة ، إلا أنه لم يكن هناك تقرير محدد عن طبيعة التغير واتجاهه . كما أورد سميت (٥٧٩) ، بالمثل ، أن أعضاء جمعات التدريب على العلاقات الإنسانية كشفوا عن اقتراب من درجات الوسيط عند استخدام مقياس التوجه للعلاقات الأساسية بين الأشخاص (ب) ، والتي تقيس الحاجة إلى التحكم والوجدان ، بينما لم يكشف أعضاء المجموعة الضابطة عن هذا . ومن ثم ، فإن الدليل على حدوث التغير في الشخصية ، كما يقاس بمقياس التوجه للعلاقات الأساسية بين الأشخاص (ب) ، هو دليل يشوبه الخلط ، ولا يدعم في عمومه بقوة افتراض تغيير خبرات الجماعة لشخصيات المشاركين فيها . كما أورد اثنان من الباحثين ، على الأقل ، تغيرات في « الاتجاهات بديموقراطية » كنتيجة للمرور بخبرات الجماعة . فقد قام هايمان (٢٦٠) بتطبيق مقياس "F" من بطارية كاليفورنيا للشخصية ، والمفترض قياسه للتسلطية قبل بدء مجموعة من البرامج النقاشية وبعدها ، حيث خصصت هذه المناقشات للتدريب على الحساسية والمهارات في عملية الجماعة . فأصبح أعضاء الجماعة . بعد المرور بخبرة الجماعة ، أقل تسلطية

(كما قيست من خلال التغيرات فى درجات مقياس "F") مما كانوا قبل التدريب . أما الأفراد الذين شاركوا فى محاضرات تختص بالخطابة والترجمة ، فلم يكشفوا عن أى تغير ، كما أورد نادلر وفنيك (٣٤) ، بالمثل ، تغيرات فى اتجاه المزيد من الاتجاهات الديموقراطية (كما قيست هنا أيضا بمقياس "F") بعد مشاركتهم فى برنامج تدريبي فى إحدى الكليات . ومن جهة أخرى ، فلم يجد كيرتان (٣٢٠) أى تغير فى الدرجات على مقياس "F" بد المرور بخبرة تدريبية فى جماعة تدريب إستمرت لفترة ثلاثة أيام والمشكلة الأساسية فى كل هذه الدراسات تتحدد فيما إذا كان قد حدث بالفعل تغير فى الإتجاهات أم أن الأمر لا يعدو كون المشاركين قد تعلموا الاستجابات الملائمة على بنود الاختبار . وقد أفضت اثنتان من الدراسات ، نيط بهما رصد التغير فى الشخصية من منظور أبعاد عديدة لها ، إلى نتائج سلبية . فقد قام ماكليس وبارك (٣٩١) بدراسة مدى عريض من الجماعات الخبيرة اشتملت على جماعة للتحليل الذاتى^(١) ، وجماعة للاتصال المباشر^(٢) وجماعة تدريب تحتذى منهج بيلز تقوم بملاحظة جماعة للتحليل الذاتى ، وجماعة تدريب لبيلز تلاحظ جماعة إتصال مباشر ، وجماعة إكلينيكية تلاحظ جماعة للتحليل الذاتى ، وجماعة إكلينيكية تلاحظ جماعة إتصال مباشر . وفى كل حالة من هذه الحالات تم تطبيق مقياس عوامل الشخصية الستة عشرة لكاتل ، بل المرور بخبرة الجماعة وبعده . فلم تكشف أى من الخصال الشخصية الست عشرة ، المفترض قياسها بمقياس عوامل الشخصية المذكور ، عن أى تغير كنتيجة للمرور بخبرة الجصة . كما أشار ماساريك وكارلسون فى دراسة أوردتها دانيت (١٧٠) إلى نتائج سلبية أيضا . فقد طبق مقياس كاليفورنيا للشخصية : المناط به قياس ثمانى عشرة خصلة من خصال الشخصى . قبل المشاركة فى برنامج للتدريب على الحساسية وبعدها . ولم تلاحظ أية تغيرات على الإطلاق .

وأخيرا ، فقد أورد هاريسون (٢٦٨) نتائج إيجابية تختص بتأثير خبرات الجماعة على العمليات المعرفية . فقد قام ١١٥ مشاركا بوصف أحد زملاء العمل ، قبل المشاركة الجماعية وبعدها ، مستخدمين فى ذلك اختبار كيلي^(٣) . والمفترض أن هذا الاختبار يقيس التركيب المعرفى للفرد ، أى الدرجة التى ينظم بها الفرد المفاهيم بطريقة مبسطة أو مركبة . فوجد هاريسون أن المشاركين قد تغيروا فى اتجاه طرح نسبة أكبر من المفاهيم التعبيرية الاستدلالية (أى تلك المفاهيم التى تتعامل مع المشاعر والاتجاهات والانفعالات والمدركات) بالمقارنة بالمفاهيم الوسيطة العيانية (أى تلك المفاهيم التى تتصل بما هو خير أو سيئ . هذا وإن كان

A self-analytic group

(١)

A direct Communication group

(٢)

Kelly's Repertory Test (Rep Test)

(٣)

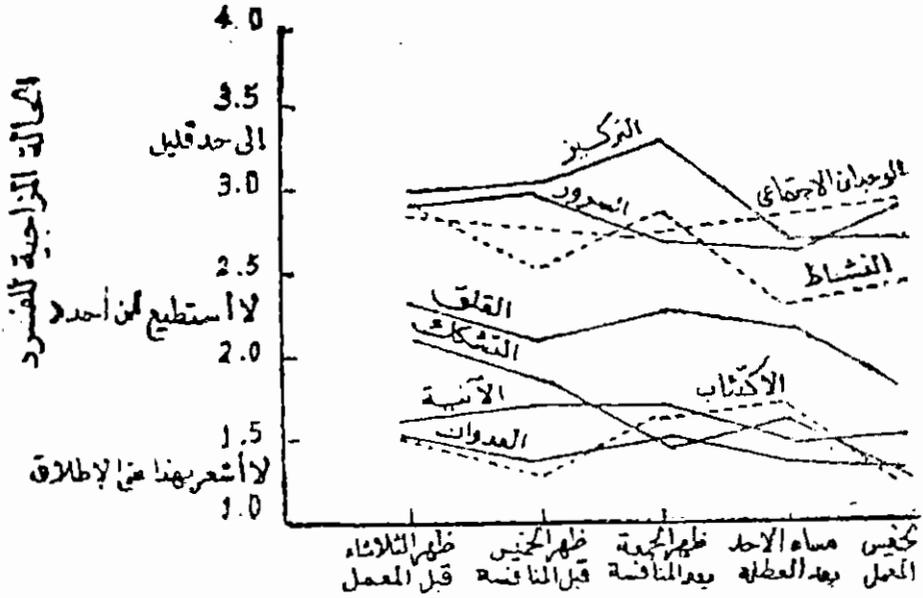
من غير المؤكد هنا أيضا ما إذا كان ذلك يمثل تغيرا حقيقيا أو أنه مجرد تعلم للاستجابة على الاختبار بأسلوب ملائم .

وإيجازا ، فلا يزال الدليل على حدوث تغير في الشخصية كنتيجة للمرور بخبرات الجماعة دليلا يعوزه الاتساق ، كما أن البيانات التي قدمت على أنها تعكس التغير يمكن تفسيرها بصورة مختلفة . ومن جهة أخرى ، فربما كان من المبالغ فيه أن نتوقع تغيرا في الاستعدادات الشخصية المتأصلة كنتيجة للمرور بخبرات جماعية محدودة الزمن نسبيا .

وقد اتخذ العديد من الباحثين المدركات الذاتية دليلا على تأثير المرور بخبرات الجماعة في المشاركين وتعدد هؤلاء الباحثين في الحقيقة إلى حد يجعل من إستعراضهم جميعا أمرا لا تتحقق منه الفائدة المرجوة . ويكفي في ضوء أهدافنا هنا النظر في بعض هذه البحوث فقط . فقد نهضت بعض الدراسات باختبار الدرجة التي يسر بها المرور بخبرات الجماعة التحرك نحو الذات المثلى ، مفترضة أن هذا التحرك يمثل تغيرا مرغوبا . وفي واحدة من هذه الدراسات قام بارك وبينس (٩٠) باختبار ست جماعات تدريبية في المعمل القومي للتدريب ، تكونت كل منها من ثلاثة عشر إلى خمسة عشر عضوا ، فكان هناك ٨٤ مشاركا في هذه الجماعات من الذكور والإناث . وقد قام كل مشارك بالإجابة على أحد الاستخبارات في منتصف الأسبوع الأول من التدريب ، وفي نهاية الأسبوع الثالث ، وفي الأسبوع الأخير منه واقتضى الاستخبار القيام بتقديرات على مقياس من سبع درجات يختص ببيان : (١) ما أكون عليه حقيقة في هذه الجماعة اتدريبية ، (٢) ما أرغب أن أكونه في هذه الجماعة التدريبية ، (٣) مفاهيم الشخص (أى تقويمات كل عضو من أعضاء الجماعة الآخرين) . وقد تم تقدير كل بند في ضوء تسعة عشر مقياسا تقيس أبعادا ثنائية القطب فكشفت النتائج عن أن المشاركين قدموا في نهاية الجلسة تقديرات لما هم عليه تماثلا ما رغبوا في كونه بدرجة أكبر مما حدث به ذلك في بداية الجلسة . بمعنى آخر ، أن الذات الحقيقية رؤيت على أنها أكثر مماثلة للذات المثلى بعد مرورهم بخبرة الجماعة التدريبية . وقد تأتت هذه النتيجة من خلال التغيرات في تقديرات الذات الحقيقية . كما وجد أيضا أن التقديرات الذاتية وتقديرات الآخرين قد أصبحتا أكثر تماثلا بعد المرور بخبرة الجماعة . ونظرا لعدم وجود جماعة ضابطة فليس هناك ما يؤكد إمكانية عزو هذه التغيرات إلى تأثير تدريب الجماعة . ومع ذلك ، فقد أورد جاسنر وجولد وسنادوفسكى (٢١٩) أن التدريب على العلاقات الإنسانية قد قلل من التباين بين مفهوم الشخص عن ذاته وذاته المثلى ، وأن الذات الفينومينولوجية قد تغيرت لدى المشاركين في جماعات التدريب أكثر من غيرها لدى الجماعة الضابطة .

وقد أشار بحثون آخرون إلى تغيرات في لمشاعر والسلوك قررها المفحوصون عن أنفسهم.

على يقين من شعوري على هذا النحو



(الشكل ١٠ - ١)

فقد طلب باس (٣٤) ، على سبيل المثال، من ثلاثين متدرباً في أحد برامج التدريب على الحساسية، استغرق عشرة أيام ، أن يجيبوا على قائمة صفات في خمس فترات على متداد مدة التدريب. فوجد أن التشكك والقلق انخفضا خلال التدريب، كما حدث تغيرات مزاجية أخرى إرتبطت بخبرات بعينها داخل الجماعة كما يتضح من الشكل ١٠-١ كما طلب بولان (٧٣) من مديري أعمال في جماعات تدريب ، ومن مشاركين في جماعات نقاش لمادة محاضرة أن يقوموا بتقدير مشاعرهم الخاصة وسلوكهم ، قبل المرور بخبرات الجماعة وأثناءها، وبعده فأورد أعضاء جماعات التدريب تحسناً في القدرة على التعامل مع مشاعرهم، بينما لم يرد أعضاء جماعات النقاش ذلك وفي دراسة أكثر شمولا طلب همير (٢٨١) من ٤٦٣ مراهقا ممن شاكوا في برنامج للتدريب على الحساسية في جمعية الشبان المسيحيين أن يجيبوا على استخبار يختصر بتأثير خبراتهم حيث تلقى منهم ٤٢٠ استخبار مكتمل الإجابة. فأورد هؤلاء المشاركون فهم قد أحرزوا فهما أكبر وازداد إحساسهم بهويتهم ، كما تحسنت قدرتهم على عقد صداقات جديدة ، وأصبحت قدرتهم على التعبير عن أنفسهم أفضل مما كانت عليه قبل المرور بخبرة الجماعة . وينبغي النظر إلى هذه الأمور على أنها بمثابة آراء حول ضروب الاستفادة من التدريب ، ما دم لم يكن هناك اختبار قبل التدريب ، كما لم تكن هناك مجموعة ضابطة .

وقد أجرى فريد لاندر (٢٠٩) دراسة أجود في تصميمها نسبيا واعتمدت على التقدير الذاتي أيضا ممن خلال استخدام بيانات عن عملية الجماعة جمعت من استبار ومن مصادر أخرى للمعلومات ، قام بتصميم إستخبار يقيس العديد من أبعاد تفاعل الجماعة :

- ١ - فاعية الجماعة في حل المشكلات ورسم السياسات .
- ٢ - الاحتراب من القائد في مقابل الابتعاد عنه ، أو الدرجة التي يمكن لأعضاء الجماعة أن يقتربوا به من القائد .
- ٣ - التأثير المتبادل ، أو الدرجة التي يرى بها أعضاء الجماعة أنفسهم على أنهم ذوو تأثير سواء في تفاعلهم مع بعضهم البعض أو مع القائد .
- ٤ - الاندماج الشخصي والمشاركة في إجتماعات الجماعة .
- ٥ - الثقة بين أعضاء الجماعة في مقابل التنافس بينهم ، أو الدرجة التي يتوفر بها للأعضاء الثقة في بعضهم البعض .
- ٦ - التقويم العام للاجتماعات .

وقد طبق الاستخبار على اثنتي عشرة جماعة عمل تصطبغ بصبغة التوجه للعمل وتتكون كل منها من خمسة إلى خمسة عشر عضوا ، شاركت أربع منها في برامج تدريب على عملية التنظيم ، وقامت ثمان منها كجماعات مقارنة . وقدم الإستخبار لأعضاء جماعات التدريب قبل التدريب ثم بعد انقضائه بستة شهور . كما قدم أيضا لأعضاء جماعات المقارنة مرتين تفصل بينهما مدة ستة شهور . فكشف أعضاء جماعات التدريب ، بالمقارنة بالجماعات الضابطة ، عن قدر أكبر من التغيير في فاعلية الجماعة والتأثير المتبادل والاندماج الشخصي والمشاركة . وتتسق فبيانات المستمدة من تلك الدراسات المختلفة في كشفها عن إقرار المشاركين (أو إعتقادهم) بأنهم قد حققوا مكاسب هامة من خلال المشاركة في الجماعات الخيرية ، هذا وإن ظل التساؤل قائما عما إذا كانت تلك المدركات الذاتية صادقة أم لا .

تقارير الزملاء : وتنبني إحدى الطرق الأخرى التي يمكن استخدامها في محاولة تقدير أثر جماعات الخبرة على ما يصدر من أحكام على سلوك كل مشارك من قبل الآخرين العاملين معه . فقد أجرى مايلز (٤٢٢) دراسة شاملة استخدم فيها كل من التقارير الذاتية وتقارير الزملاء . وتكونت الجماعات التجريبية من ٣٤ ناظر من نظار المدارس الثانوية ممن كانوا أعضاء في جماعات تدريب في برامج ينظمها معمل التدريب القومي . واستخدمت جماعتان ضابطتان ، اختيرت احدهما بطريقة عشوائية (ن = ١٤٨) ، واختيرت الأخرى من خلال سؤال كل شخص في جماعات التدريب أن يحدد شخصا ضابطا كان في موضع تنظيمي مماثل ولم تتسن له المشاركة في جماعات خيرية (ن = ٢٩) . وتم الحصول على الاستجابات الخاصة بمؤشرات التغيرات

المدركة بالنسبة لكل عضو من أعضاء جماعة التدريب ، من خلال ستة إلى ثمانية من زملاء ومن العضو ذاته . فقرر الملاحظون إدراكهم لتغيرات سلوكية بالنسبة لثلاثين في المائ من أعضاء جماعة التدريب ، ولعشرة في المائة من الأعضاء الضابطين ، ولأثنى عشر في المائة من العينة الضابطة المختارة عشوائيا . وكانت النسبة المئوية المناظرة بالنسبة للتقارير عن الذات هي : ٨٢٪ ، ٣٣٪ ، ٢١٪ وهو أمر يوحى بأن المشاركين يرون تغيرات أكثر كثيرا مما يراها الملاحظون . هذا ، وقد فشلت مؤشرات أخرى عديدة في الكشف عن أى تغير .

وقد أجرى بويد وويليس (٨٥) ، وبانكر (٨٨) ، وفاليكيوت (٦٤٩) دراسات مماثلة إلى حد ما . ففى دراسة بويد وويليس تكونت الجماعة التجريبية من اثنى وأربعين مدير من مديرى الأعمال الذين شاركوا فى جماعات للتدريب ، وتكونت الجماعة الضابطة من اثنى عشر شخصا لم يتلقوا أى تدريب ، ومن عشر مديرين تلقوا تدريبا تقليديا على العلاقات الإنسانية . وقد طلب من أحد زملاء كل شخص من المشاركين فى التجربة أن يجيب على إستخبار أرسل له بريديا مسجلا أية تغيرات يكون لاحظها فى سلوك زميله خلال السنة الماضية وتم جمع هذه البيانات بعد انقضاء للتدريب بعدة شهور . فسجل ٦٥٪ من الملاحظين تغيرات أمكن لهم إدراكها بالنسبة لجماعة التدريب المعمل ، وسجل ٥١٪ منهم ذلك بالنسبة لجماعة التدريب التقليدى ، بينما سجل ٣٤٪ منهم هذا التغير بالنسبة للجماعة التى لم تتلق أى تدريب . وقد إستخدم بانكر (٨٨) منحنى مماثلا لذلك تماما فى إعتماده على الإستخبار . هذا إن كان قد قام بتحليل مضمون الإستجابات على الإستخبار بغية الحصول على درجات تخصص بما يدرك من تغيرات فى ثلاث فئات كبرى هي : تغيرات أدائية صريحة كالإتصال والمخاطرة والضبط الذاتى ، وتغيرات فيما يختص بالاستبصارات والاتجاهات ، ثم أحكام إجمالية أى تغيرات ليس لها محور محدد . وقد أمكن ملاحظة العديد من التغيرات ، إلا أن بانكر أكد أن التغيرات قد اختلفت إلى حد كبير من شخص إلى آخر . كما أورد فاليكيوت (٦٤٩) باستخدام الإستخبار أيضا أن المشاركين فى جماعات التدريب قد أدركوا من قبل زملائهم على أنهم يفوقون أداء الجماعة الضابطة فى المبادأة الفعالة ، وتأكيد الذات ، والقدرة على التعاون ، والمهورات الفعالة وذلك فى إطار العلاقات بين الأفراد ، وفى الدراية الشخصية للذات ومقدرة على إشباع الحاجات المدركة .

وتتفق هذه الدراسات العديدة فى كشفها عن تقرير الملاحظين لحدوث تغيرات فى سلوك الأشخاص الذين شاركوا فى جماعات خبرية .. هذا وإن اختلفت فى الأنواع المحددة من التغيرات السلوكية التى يشار إلى حدوثها .

المقاييس السلوكية الموضوعية : لقد أمكن من خلال البحث فى التراث هورقوف على

تقريرى بـمـحـثـيـن فـقـط (١٤٤ ، ١٤٥) اسـتـخـدمـا مـقـيـاسـا سـلـوكـيـا مـوضـوعـيـا لـتـقـديـر تـأثـيـر المـشـارـكـة فـي الجـمـاعـات الخـبـريـة . فـقـد حـاولـت كـلـتـا الـدـراسـتـان تـقـديـر آثـار الاضـطـراب السـيـكـولـوجـي النـاتـجـة عـن التـدريـب فـي الجـمـاعـات التـدريـبيـة . وتـأسـيسـا عـلى ضـرورـة انـعـكـاس هـذه الاضـطـرابـات فـي شـكـل زيارـات للمـراكـز الصـحـيـة ، عـقدت المـقارنـة بـيـن عـدد مـن هـذه الزيارـات لـدى الطـلاب الـذيـن سبق لـهـم أن شارـكوا فـي جـمـاعـات تـدريـب ، وعـدهـا لـدى طـلاب الجـمـاعـة الضـابطـة الـذيـن لم يـمـروا بـخـبـرة التـدريـب فـي جـمـاعـات تـدريـبيـة . وتم الحـصـول عـلى بـيـانـات فـي هـذا الصـدـد عـقب التـدريـب مـبـثـرة ، ومـرة أـخـرى بـعد مـرور عـام عـلى ذلـك .. فلم تـلـاحـظ أيـة فـروق دالـة بـيـن جـمـاعـات التـدريـب والجـمـاعـات الضـابطـة .

وإـجـازـا ، فإن الدليل على فاعلية الجـمـاعـات الخـبـريـة لا يـزال مـحل تـشـكـك نـظـرا لـلمـشـكـلات النـظـريـة والـعـليـة الـتي يـتـضـمـنـها إـجـراء مـحـوث عـلى مـثـل هـذه الجـمـاعـات . ووقـفا عـند الـدرجـة الـتي يـمـكـن بـها قـبـول البـيـانـات البـحـثـية عـلى أنـها ثابـتـة وصادقـة ، تـشير الدلائـل المتوفـرة إـلى (١) أن التـغـيـرات فـي الشـخـصـيـة طـفـيفـة وغيـر متسـقـة ، (٢) وأن المـشـاركـيـن يـدركـون تـغـيـر سـلـوكـهـم وأدائـهـم الوـظـيفـي كـتـنـتـيـجـة لمـرورهم بـخـبـرات الجـمـاعـة ، (٣) وأن المـلـاحـظـيـن يـقـررون إدراكـهـم لتـغـيـرات فـي السـلـوك .. هـذا عـلى الرـغم مـن تـبايـن أنـواع التـغـيـرات المـدركـة تـبايـنا كـبـيرا ، (٤) عـدم كـشـف عـدد مـحـدود جـدا مـن المـقايـس المـوضـوعـيـة لـلتـغـيـر فـي السـلـوك عـن أي تـأثـير لـلمـرور بـخـبـرات جـمـاعـات التـدريـب .

مواطن الخطورة في الجـمـاعـات الخـبـريـة :

تـمـثـل المـشـارـكـة فـي الجـمـاعـات الخـبـريـة خـبـرة انـفـعـاليـة شـديـدة الـحدـة ، وغيـالـبا ما مـجـذـر كل فـرد يـتـلقـى تـدريـبـه فـي إطـار هـذه الجـمـاعـات مـن التـطـبـيق غـيـر الحـصـيـف لـهـذا التـكـنـيـك . هـذا ويـوصـى بـضـرورـة أن يـكـون المـدريـبـون مـن ذوى الكـفـاءـة العـاليـة لـيـس فـي فـهـم سـيـكـولـوجـيـة الجـمـاعـات فـحـسـب ، بـل و فـي مـعـرفـة الأـرجـاع الـانـفـعـاليـة الشـديـدة أـيـضـا ، والتـعـامـل مـعـها بـأسـلـوب مـلائـم . كـما يـنـبـغـى انـتـقـاء المـشـاركـيـن بـشـكـل يـتـأتى مـن خـلالـه اسـتـبـعـاد أولـئك الـذيـن يـيـدون مـضـطـريـن انـفـعـاليـا أو يـعـانـون مـم شـيء مـن هـذا القـبـيل . ومـن الأـمـور المـؤكـدـة أـيـضـا أن الجـانـب الـهام مـن الجـمـاعـات الخـبـريـة هـو إـتـاحـة الفـرصـة لـلتـعـبـير الحـر عـن المـشـاعـر فـي بـيـئـة « آمـنة سـيـكـولـوجـيـا » . وقـد أوـحى شـيـن وبيـنس (٥١١) بأن الـظـروف الـتي مـن شـأنـها أن تـيسـر ووجـود مـثـل هـذه البـيـئـة هـي : (١) وجـود جـمـاعـة تـلتـقـى لـفـتـرة طـويلـة نسـبـيا فـي مـكان مـنـعـزل ، (٢) اـحـتمـال ضـعـيل لـالـتـقـاء الجـمـاعـة مـرة أـخـرى ، (٣) تـأكـيـد مـسـتـمـر مـن جـانـب القـائـمـيـن بـالتـدريـب عـلى أن المـوقـف تـدعـيـمـي وغيـر تـقـويـمـي ولا يـتـسـم بـاتـهـديـد ، (٤) وجـود اتـجـاه مـن جـانـب المـشـاركـيـن بأن الجـمـاعـة مـؤقـتـة وتـمـائـل جـمـاعـات اللـعب أو الثـبـارى . والفـشل فـي خـلق مـثـل هـذه الـظـروف مـن شـأنـه أن يـزـيد مـن خـطـر إـحـداث خـبـرة الجـمـاعـة لـنتـائـج غـيـر مـرغـوبـة .

ورغمًا عن أن الدليل القائم على إمكان وقوع أضرار من جراء المشاركة في الجماعات الخيرية ليس بالدليل القوي ، إلا أنه من الواضح حدوث الآثار السلبية الشديدة في بعض الأحيان . فقد أشار لاكين (٣٣٣) إلى اشتغال الأحداث السيئة المرتبطة بالمرور بخبرات الجماعة على القلق المفضى للعجز ، والاكتئاب ، والانتحار ، ودخول المستشفيات كسبب للانهايار العصبي . وتورد البيانات الرسمية المقدمة من معمل التدريب القومي خمسًا وستين مشكلة سيكياترية خطيرة من أحد عشر ألف مشارك في برامج المعمل الصناعي (وردب الإشارة إلى هذا في باك (١)) . كما وجد ليرمان وبالوم ومايلز (٣٦٢) ، في دراسة متعمقة أجروها ، معدل إصابات بلغ ٩,٦٪ مقارنةً بلا شيء في جماعات ضابطة (وقد عرفت لإصابات على أنها دليل واضح على حدوث ضرر كنتيجة لجلسات التدريب) .

وهذه البيانات ، رغمًا عن عدم اكتمالها ، كافية للإشارة إلى وجود خصـ حقيقي في الجماعات الخيرية .

والمشكلات التي أوليت جل الاهتمام في هذا الصدد هي الإنهيارات الذهنية والاضطرابات الانفعالية العنيفة ، إلا أن هناك أضرار أخرى طفيفة تحدث أيضًا ويتراوح مداها فيـ بين الاعتداء على الخصوصية إلى الألم الذي يعايشه الشخص غير القادر أو غير الراغب في أن يجارى معايير التلقائية والإفصاح الذاتي داخل الجماعة . وهذه المضار الكامنة لا تشير بالضرورة إلى وجوب عدم استخدام هذه الجماعة الخيرية ، بل أنها تقف كذاكرة بضرورة بذل عناية فائقة عند استخدام هذه الأداة السيكولوجية التي تحمل كوامن القوة .

فروض مقبولة عن الجماعات الخيرية :

على الرغم من أن تطبيق مبادئ الجماعة في الصور المختلفة للجماعات الخيرية قد جرت ممارسته لسنوات عديدة ، فإن معرفتنا بالعملية وبمغانمها ومثالبها لا تزال معرف جزئية وغير منظمة . وإحدى النتائج المترتبة على ذلك هي عدم إمكان استخلاص سوى عد قليل ومحدد من الاستنتاجات عن مثل هذه الجماعات . والفروض التالية هي فروض مقبولة إلا أن قبولها يتركز على بيانات لا تحضى بثقة تماثل تلك التي تحظى بها الفروض المقبولة المتعلقة بالجماعات الأخرى الأكثر تقليدية .

الفرض الأول : يتوافق التباين بين الذات المدركة والذات المثلى كدالة لمشاركة في الجماعات الخيرية :

لقد دعمت البيانات المستمدة من بحثين على الأقل (٩٠ ، ٢١٩) هذا الفرض . ومع ذلك ، فليس من الواضح ما إذا كان هذا يمثل تغيرًا حقيقيًا في مفهوم الذات أم أنه مجرد تعلم للاستجابة على بنود الاختبار بطريقة ملائمة .

الفرض لثاني : يدرك المشاركون في الجماعات الخيرية التغيرات في مشاعرهم وسلوكهم على أنها أمور مترتبة على خبرتهم في الجماعة :

تدعم البيانات المستمدة من العديد من الدراسات التي استخدمت التقارير الذاتية هذا الفرض . (مال ذلك : ٣٤ ، ٧٣ ، ٢٨١ ، ٢٠٩) وتبين هذه الدراسات في الدرجة التي تم من خلالها ضبط المتغيرات الدخيلة ، إلا أنها تتسق مع بعضها في كشفها عن أن الأفراد يقررون حدوث تغيرات في مشاعرهم وسلوكهم عقب المشاركة في الجماعات الخيرية .

الفرض لثالث : يقرر الملاحظون حدوث تغيرات يمكن إدراكها في سلوك المشاركين عقب المشاركة في الجماعات الخيرية :

لقد برهنت العديد من الدراسات على هذا الأثر (٤٢٢ ، ٨٥ ، ٨٨ ، ٦٤٩) فيقرر رفقاء المشاركين في الجماعات الخيرية حدوث تغيرات لدى زملائهم أثناء المرور بخبرة الجماعة وبعدها .

الفرض الرابع : تفضى المشاركة في الجماعات الخيرية إلى اضطرابات سيكولوجية شديدة في ظل بعض الظروف المعينة :

إن الدليل على هذا الفرض دليل جزئي وغير واضح ، هذا وإن كان يكفي للبرهنة على حدوث هذا النوع من الأثر الضار في بعض الأحيان (٣٣٣ ، ٣٦٢) . ويبدو أن هناك قليلا من الشك في أن المشاركة في الجماعات الخيرية من شأنها أن تؤدي إما إلى نتائج مفيدة أو نتائج ضارة . هذا وإن كان تكرار حدوث أيهما ليس بعد بالأمر الواضح التحديد .