

اساليب العمل مع الشباب

صباح احمد النجار

استاذ مساعد

قسم الخدمة الاجتماعية

كلية الآداب / جامعة الموصل

المقدمة:

ان الفرد كائن اجتماعي يكتسب خصائصه وقيمه الاجتماعية بتفاعله مع الجماعات ، هذه الحقيقة نعلمنا نترك خطورة وأهمية الجماعات التي ينتمي اليها الفرد منذ الولادة بدءاً بالأسرة ثم رفاق اللعب وجماعات المدرسة وزملاء العمل وجماعات الأصدقاء والروابط والمنظمات وغيرها من الجماعات التي ينمو ويتفاعل فيها الفرد ، هذه الجماعات هي المسؤولة عما يميز الفرد من خصائص طيبة وغير طيبة ، فالجماعة هي البيئة الاجتماعية ومعمل التفاعلات التي تلازم الفرد طوال حياته ويستمد منها مقومات شخصيته الاجتماعية . وان ما يكتسبه الفرد من خصائص وقيم قابلة للتغيير ، بل ويمكن للفرد ان ينميها خلال التجارب التي يمر بها في حياته وأثناء اتصاله بغيره وتفاعله مع المواقف التي يواجهها وهذا يعني قدرته على اكتساب خصائص صالحة والتخلص من الخصائص غير الصالحة .

غير أنه ينبغي ان نعرف أن تغير القيم والخصائص غير الصالحة لا يتسبب بمجرد التصحيح أو الزجر وإنما عن طريق ممارسة علاقات وخبرات اجتماعية داخل الجماعات التي ينتمي اليها الفرد ، حيث ان هذه الجماعات تؤثر فيسه وتغيره بفعل اشباع حاجاته وعضوه لنظمها وتبنيه لتبنيها وقواعد السلوك فيها . ونستهدف من العمل مع الشباب مساعدة الفرد على استخدام قدراته ومهاراته المكتسبة كي تنعكس على الأوضاع الاجتماعية التي يعيش فيها ،

وبذلك يتمكن من ممارسة قدر من المسؤولية الاجتماعية ، فالعمل مع الشباب يساعد الفرد على اكتساب وتنمية مهاراته وقدراته ويمكنه من الأسهم مع الآخرين بعد ان تسلم بالخصائص الاجتماعية والخبرات الجماعية التي تتطلبها عمليات التنمية .

ولا يمكن تحقيق هذا الهدف الحروي الا بتابع أساليب يمكن بموجبها تحقيق متطلباته ، وهذه الأساليب تتعلق بسلوك القائد في جماعات الشباب ونمط القيادة التي تمارس وكيفية تحقيق الانتماء الفعلي للفرد وفهم العمليات الجماعية داخل الجماعة وكيفية تقسيم جماعة الشباب إلى مجموعات صغيرة وتوفير المستلزمات والتقنيات اللازمة للعمل مع الشباب .

المبحث الأول : اجراءات البحث ومنهجه :

مشكلة البحث :

يضطلع اسلوب العمل مع الشباب بدور كبير في تحقيق أهداف الشباب وتنمية قدراتهم المتاحة لتحقيق الأهداف المستجدة لهم ، وتختلف أساليب العمل باختلاف جماعات الشباب وباختلاف القائمين عليها وهم قادة الجماعة في الغالب ، وعلى الرغم من الاختلافات فان السمة الغالبة في تطبيق هاه الأساليب لا تخرج عن نطاق التمسك ببعض المبادئ الادارية والمحددة سلفاً للعمل مع الشباب وما لذلك من بعض الآثار السلبية التي تحدث من نشاط الجماعة ، من هنا رأينا ضرورة دراسة هذا الموضوع مستندين على تطور مناهج ومناهج العمل مع الشباب في الخدمة الاجتماعية وعلمي الاجتماع والنفس .

اهداف البحث :

يهدف هذا البحث إلى إعادة النظر بجزئيات الأساليب المتبعة في العمل مع الشباب بنحو يكفل اناطة دور بارز لهذه الفئة في المجتمع ولا يمكن تحقيق ذلك - في رأينا - الا بتابع جملة أساليب من شأنها النهوض بواقع الشباب

وهم يؤدون ادوارهم ضمن المنظمات الجماهيرية وهذه الأساليب تشمل القادة والشباب في آن واحد وهي أنماط القيادة وسلوكيات القادة وأثرها في العمل مع الشباب وتحقيق الانتماء الفعلي للفرد في جماعته وفهم العمليات الجماعية داخل الجماعة وتقسيم الجماعة (الشباب) إلى جماعات فرعية متماسكة اجتماعياً ونفسياً وفقاً لاسلوب القياس الاجتماعي (السوسيو متري) ونوفيسر المستلزمات والتقنيات للعمل مع الشباب .

اهمية البحث :

تتجلى اهمية هذا البحث في تناوله لموضوع غاية في الأهمية وهو اساليب العمل مع الشباب وفيه نعرض جملة اساليب من شأنها النهوض بواقع الشباب فضلاً عن اهمية البحث في كونه تواملاً لما كتب في هذا المجال .

مفاهيم البحث :

العمل مع الجماعات : طريقة تسعى إلى مساعدة الأفراد في مختلف انواع الجماعات بالمؤسسات المتنوعة عن طريق اختصاصي يوجه تفاعلهم من خلال اوجه النشاط كي يرتبطوا معاً ويمارسوا خبرات وفرص النمو بما يتفق وحاجاتهم وقدراتهم وبما يحقق نمو الفرد والمجتمع المحلي لأقصى درجة ممكنة (١) . ونرى ان هذا التعريف يتفق مع اغراض هذا البحث .

الأسلوب : نعني بالأسلوب في هذا البحث الطريقة التي يتبعها القائد في عمله مع الجماعة ، وتقوم على اساس من المعرفة والفهم والمهارات والمبادئ . الشباب : ونقصد به الشريحة / الفئة السكانية التي تتراوح اعمارها بين (٩-٣٠) سنة ، وحدد الاتحاد العام لشباب العراق ثلاث فئات عمرية موزعة على ثلاث منظمات هي :

(١) علي الدين السيد وآخر ، مقدمة في الخدمة الاجتماعية ، ط١١ ، بدون مكان طبع ، ١٩٨٥ ، ص٣٩٧ .

١ - الطلائع : من ٩ - ١٣ سنة ، ٢ - الفتوة من ١٤ - ١٨ سنة ، والشباب من ١٩ - ٣٠ سنة (٢) .

منهج البحث :

يعد هذا البحث من البحوث الوصفية التحليلية التي تعتمد على جمع الحقائق عن موضوع معين وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالاتها ، والمنهج المتبع هو المسح الاجتماعي الذي يعد محاولة منظمة لتقرير وتحليل وتفسير الوضع الراهن لنظام اجتماعي او جماعة او بيئة معينة .

المبحث الثاني : اساليب العمل مع الشباب :

تحقيقاً لأهداف البحث بضرورة اعادة النظر بجزئيات الأساليب المتبعة في العمل مع الشباب نتناول في هذا المبحث الأساليب المقترحة التي نراها ستلائم العمل مع الشباب آخذين بنظر الاعتبار أهمية دور القائد وسلوكه فسي هذا المجال باعتباره المحرك الأساس لجماعة الشباب وبرامجها في تحقيق أهدافها ، فضلاً عن دور جماعة الشباب باعتبارهم الغاية والوسيلة في تحقيق أهدافهم ، والأساليب هي :

«أ» - دور القائد في العمل مع الشباب

يعد القائد ركناً أساسياً في العملية القيادية ويضطلع بسدور كيمسرفسي نجاحها (٢) . ومن الخصائص المهمة التي ينبغي ان تتوافر في القائد هي صمة العضوية في الجماعة وان يتوافر لديه نمط الاتجاهات والميول الشائعة فيها ، فضلاً عن امتلاكه للخطط والسياسات التي تتفق مع رغبات الجماعة وأهدافها بنحو تقوي وحدة صفوف الجماعة .

وفي هذا المجال نحاول ان نتطرق إلى أثر نمط القيادة وسلوك القائد فسي العملية القيادية المتمثلة بدور القائد في العمل مع الشباب

(٢) عادل عبد الحسين شكارا (دكتور) الاتحاد العام لشباب العراق وتنشئة الشباب ، مطبعة

اتحاد الشباب ، ١٩٨٠ ، ص ١٢ .

(٣) عبدالحليم عباس قشلة (دكتور) ، الجماعات والقيادة ، مطابع جامعة الموصل ، ١٩٨١ ، ص ٥٨ .

نمط وسلوك القيادة واثره في العمل مع الشباب :

على الرغم من اختلاف وجهات نظر الباحثين في تقسيم القيادة ، فانسه يمكن تقسيم القيادة إلى ثلاثة أنماط هي :

أ - القيادة الديمقراطية (الاقناعية) .

ب - القيادة الاوتوقراطية (الأرغامية) ..

ج - القيادة الفوضوية (الحرية المطلقة) (٤) .

ولكل نمط من هذه الأنماط مناخها الخاص ، ففني القيادة الديمقراطية نجد أن كل السياسات تتحدد نتيجة للمناقشة الجماعية والقرار الجماعي ويشجع القائد الأعضاء في مناقشاتهم وتترك لهم حرية توزيع العمل ويعلمهم الأعضاء خطوات العمل الكاملة نحو الهدف الجماعي .

وفي القيادة الاوتوقراطية يقوم القائد بتحديد سياسة الجماعة تحديداً كلياً ويملي على الأفراد خطوات العمل خطوة تلو الاخرى بنحو يصعب معها معرفة الخطوات التالية او الخطة الكاملة ويحدد القائد ايضاً نوع العمل الذي يقوم به الفرد ويعزف القائد عن المشاركة الفعلية مع افراد الجماعة .

وفي القيادة الفوضوية يتمتع افراد الجماعة بالحرية المطلقة في اتخاذ القرارات مع ادنى حد من مشاركة القائد مع استعداده للمشاركة واعطاء المعلومات في حالة المطالبة من قبل افراد الجماعة (٥) .

بعد عرض اهم جوانب العملية القيادية في كل نمط من انماط القيادة نكون امام سؤال هو اي نمط من هذه الأنماط ملائم للعمل مع الشباب ؟...؟ للإجابة عن هذا السؤال نورد نتائج دراسات (لبيت وهوايت) التي اجريت على جماعات من التلاميذ لمعرفة اثر انماط القيادة في سلوك افراد هذه الجماعات وفي سلوك القائد نفسه .

(٤) مختار حمزة (دكتور) ، أسس علم النفس الاجتماعي ، دار المجمع العلمي بجددة ،

١٩٧٩ ، ص ٣٢٢ .

(٥) المصدر السابق ، ص ٣٢٢ .

ففيما يتصل بتأثير سلوك افراد الجماعات بأنماط القيادة اتضح لهما ان الدافع للعمل كان اقوى وان الابتكار كان اكثر . وان افراد الجماعة كانوا اكثر تماسكاً واطهروا تقبلاً اكبر للمشاركة في ممتلكات الجماعة في نمط القيادة الديمقراطية في حين ان استمرارية العمل كانت مرهونة ببقاء القائد في القيادة الاوتوقراطية واطهر افراد الجماعة قدراً اكبر من التعالي والسيطرة على بعضهم البعض وقدراً اكبر من العداة ومحاولات اكثر للحصول على انتباه القائد والذروع بأنفسهم إلى تخريب ممتلكاتهم وازدادت نسبة السلوك الاعتمادي في نمط القيادة الاوتوقراطية (٦) .

وفيما يتصل بتأثير انماط القيادة في سلوك القادة اتضح لهما ان القائد الاوتوقراطي يزيد إلى حد كبير عن القائدين الديمقراطيين والفوضوي في نسبة إعطاء الأوامر وفي اصدار الأوامر التي تعترض طريق رغبة يعبر عنها الأعضاء او توقف نشاطاً معيناً له وتحل محلها رغبة القائد ، وفي توجيه النقد غير الموضوعي لافراد الجماعة وفي تقبل المديح ، اما القائد الديمقراطي فهو يزيد من القائدين الاوتوقراطي والفوضوي في تقديم الاقتراحات الموجهة التي تختلف عن اعطاء الأوامر وفي تشجيع التوجيه الذاتي وفي اتباع سلوك المرح والثقة (٧) .

وتدلنا نتائج هذه الدراسة على ان القيادة الديمقراطية هي النمط الذي يجب ان نعمل على تنميته ودعمه في العمل مع الشباب ، مع الأخذ بعين الاعتبار ان الفرد كما يرفض النظام والتسلط المفروضين عليه من القائد ، فانه كذلك لا يرتاح إلى عدم وجود أي توجيه وعدم وجود هدف يسترشد به ، أي ان حاجة الفرد إلى الحرية تقابلها حاجته إلى الضبط .. وهذا يلقي على عاتق المرين والموجهين والعاملين مع الشباب مهمة خلق الأجواء الاجتماعية المناسبة التي يمارس الفرد فيها ويتعلم كيف يكون ديمقراطياً وهو يضطلع بأدواره الاجتماعية المختلفة (٨) .

(٦) المصدر السابق ، ص ٣٢٤ .

(٧) المصدر السابق ، ص ٣٢٥ .

(٨) عبدالحليم عباس قشقة ، مصدر سابق ، ص ٩٣ .

ب - تحقيق الانتماء الفعلي إلى جماعة الشباب :

ان انتماء الأفراد إلى جماعة الشباب مسألة نسبية ، فقد ينتمي فرد ما بقصد تحقيق هدف خاص به ، فيلجأ إلى التسيب او الابتعاد عن الجماعة بعد ذلك ، وقد يلجأ آخر إلى الانتماء بقصد الانتماء فقط ، وهؤلاء الأفراد وأمثالهم كثيرون في جماعات الشباب ، ويتأثر تحقيق أهداف الجماعة بهامشية انتماء هؤلاء إلى الجماعة فيهدر وقت الجماعة في محاولة جذب هؤلاء ثانية بدلاً من تحقيق جذب جديد للجماعة .

ويتم تحقيق الانتماء الفعلي إلى جماعة الشباب بتحديد الأدوار لأفراد الجماعة ، وعلى الرغم من ان تحديد هذه الأدوار لا يتم فجأة بل يتطلب ذلك تفاعلاً جماعياً لزمناً ، فان تجارب الأفراد الآخرين في الماضي والحاضر وتطور الأدوار على أساس المواقف الخارجية تكون فعالة للعضو الجديد حالما ينضم إلى الجماعة ، وأنه بعد تحديد الدور يتوقع ان يستجيب الفرد له كما حددته الجماعة وربما يستجيب لطلبات الجماعة برغم أنه من الممكن ان لا يوافق بالضرورة عليها ، وإذا رغب في مجرد الاستجابة الايجابية من أفراد معينين أو الجماعة نفسها دون تقبل قواعد الجماعة السلوكية وأدوارها أو الايمان بها فهو يستجيب فقط بغية تجنب اللوم .

في هذه الحالة ينبغي على القائد زيادة مقدار الاتصال الموجه نحو هذا الفرد حتى يصل إلى نقطة ما ، فاذا ثبت عدم جدوى الاتصال واستمر الفرد فسي سلوكه المنحرف ينبغي على القائد اجباره على التخلي عن الجماعة أو يتخلى هو بصورة طوعية عنها ، وبالعكس إذا ازداد اندماج الفرد بالجماعة فمسن الأرجح ان يستجيب لضغطها من أجل الانسجام مع قواعد الجماعة السلوكية « وقبل ان يتمكن الفرد من الاندماج بصورة حقيقية بتنظيم الجماعة ينبغي عليه ان يكون وفيماً للأجزاء الصغيرة في هذا التنظيم لأنه من شأن ذلك خلق الارتباط العاطفي بينه وبين الجماعة وتقوية ولائه له » (٩) .

(٩) صامويل هيز ، ت سمي هاشم ، تولى القيادة ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، ط ٢ ، ١٩٨٤ ، ص ١٨٣ .

كما ويمكن للقائد ان يعمق انتماءات الشباب إلى جماعاتهم باتباع صيغة المكافآت للمبدعين من الشباب والمكافأة هي شيء ذو قيمة يحصل عليها الفرد نتيجة تأديته عملاً ما ، والمكافآت المتوافرة للقيادة تضم الاستحسان الشفهي والمكافأة المالية والتذكارات والشارات والأوسمة (١٠) .

ج- فهم العمليات الجماعية داخل جماعات الشباب :

ترداد قوة القائد وفاعليته عندما يفهم سلوك أفراد جماعة الشباب ، لكن على القائد ان ينظر إلى الجماعة لا بصفتها تتكون من افراد فقط ، بل اعضاء في فريق يستجيب كوحدة .

وعندما يرى قائد العمل مع جماعات الشباب بأن معياراً قوياً يسود الجماعة في هذه الحالة ينبغي على القائد عدم التأثير في الجماعة في اتجاه مختلف لهذا المعيار لأن تأثير الجماعة في هذه الحالة يكون أقوى ، وحل هذا يكون فسي توجيه القرارات الجماعية التي تتم بالمناقشة وقوة القائد على الاقناع .

كما يحتاج القائد إلى الالمام بطبيعة البناء الداخلي للجماعة كالصدائفة والاتصال والمراكز الاجتماعية ، حيث من الممكن التأثير في الجماعة بنجاح أكثر بدراسة هذه المتغيرات ، فمعرفة القائد للأشخاص الاجتماعيين وذوي الهبة يجعله في موقف يستطيع بموجبه التأثير في جماعة الشباب ، لأن هؤلاء الأعضاء يضطلعون بدور بارز داخل جماعتهم (١١) .

وهناك جانب ثالث يتمثل في التنبيه لمختلف الحاجات التي يحاول الأعضاء اشباعها في الجماعة ، فعلى الرغم من ان الأهداف الرسمية للجماعة تتضمن حلولاً لمشكلات أو تنفيذاً لعمل .. فان أكثر الأشياء أهمية في نظر أفراد الجماعة هو العلاقات بالأعضاء الآخرين ، ويختلف الأفراد في ذلك فبعضهم يسعى إلى تكوين علاقات دافئة وبعضهم يسعى للقوة والتأثير والبعض الآخر يسعى إلى الحماية في كنف قائد قوي . ونتيجة لذلك فان سلوك الأفراد

(١٠) المصدر السابق ، ص ٢١٤ .

(١١) ميشيل ارجايل ، علم النفس ومشكلات الحياة الاجتماعية ، مكتبة مدهولي ، القاهرة ،

١٩٨٢ ، ص ٢٢٨ .

يختلف سلوك المهتمين بانزوة يتسبب في اتخاذ طريق مختلف من سلوك المهتمين بالدفء والتقبل ، وبذلك يختلف سلوك الأفراد نحو القائد فسي استجاباتهم ، حيث تنراوح استجاباتهم من العلاء نحو ككل نموذج السلطانية داخل الجماعة إلى التوحد الكامل والتبعية العبدية للقائد. ويذكر القائد ان يستغل تأثيره الكبير في جماعة الاعتماديين في التأثير على الأفراد الآخرين (١٢). وهناك مشكلة أخرى تواجه القائد في جماعات الشباب ، وهي اسلوب التعامل مع مختلف الأعضاء الذين في الجماعة من قبيل الشخص السذي يتحدث كثيرا في المناقشات الجماعية والشخص الذي لا يقوم بواجبه على نحو أفضل. ويمكن ان يتعامل القائد مع هذين النوعين باستخدام التوقيع الآلي للعقوبات أو يلجأ القائد إلى الجماعة لغرض تأثيرها في هؤلاء الأفراد ، وقد يواجه القائد وجود أفراد يعانون من اضطرابات نفسية في الجماعة وهؤلاء لا يهتمون بتأثير القائد أو الجماعة ويكون تأثيرهم مدمر في نشاط الجماعة فيجب على القائد انهاء عضوية هؤلاء الأفراد (١٣).

د - تقسيم جماعات الشباب إلى جماعات فرعية

يتمشى حجم كل جماعة مع رغبات اعضائها ، فقد تكون الجماعة صغيرة جداً لأن رغبات اعضائها لا تتحقق إلا في نطاق جماعة صغيرة ، وتتوقف طبيعة ونوع ومدى وأثر التفاعل الجماعي على عدد الأعضاء المكونين للجماعة ، فالجماعة المكونة من خمسة أو ستة أفراد تختلف عن الجماعة المكونة من خمسة وعشرين فرداً ، فقد تهيء الجماعة المكونة من خمسة وعشرين فرداً أنسب الأجواء الاجتماعية لمزاولة أنواع معينة من النشاط تكون هذه الجماعة نفسها عائق بحول دون مزاولة أنواع أخرى من النشاط ولذلك فإن أنسب حجم للجماعة يتحدد بنوع البرامج التي يميل إليها اعضائها (١٤).

(١٢) المصدر السابق ، ص ٢٢٩ .

(١٣) المصدر السابق ، ص ٢٣٠ .

(١٤) عبدالممنع هاشم وآخرون، العمل مع الجماعات ، مكتبة القاهرة الحديثة، ط٢، ١٩٦٠ ص ٤٦-٤٧

ولكون حجم جماعات الشباب في مختلف انتماءاتهم التنظيمية متوسطة
أو كبيرة الحجم ، يمكن ان يعوق عملية التفاعل الاجتماعي وتكوين
العلاقات الاجتماعية التي تعد من أهم متطلبات تماسك الجماعة سواء فسي
مستوى قاعدة الجماعة المتمثلة بالعلاقات الأفقية أو في مستوى قمتها المتمثلة
بالعلاقات الرأسية بين القائد وأفراد الجماعة وما لذلك من أثر في تحقيق
جماعات الشباب لأهدافها ، فان تقسيم جماعات الشباب الى جماعات فرعية
صغيرة الحجم اعتمادا على مستوى الأسلوب السوسيو مترى ووفقاً لنشاطات
جماعة الشباب المختلفة يمكن قائد الجماعة من السيطرة على افرادها عن طريق
القادة الفرعيين لهذه الجماعات الصغيرة ، فضلاً عن ان تماسك هذه
الجماعات بعضها مع بعض يخلق تماسكاً داخل الجماعات الرئيسة ويكشف
عن الأفراد المعزولين أو المرفوضين فيها وما لذلك من أهمية في تحقيق
أهداف الجماعة وتنمية الشعور بالانتماء اليها .

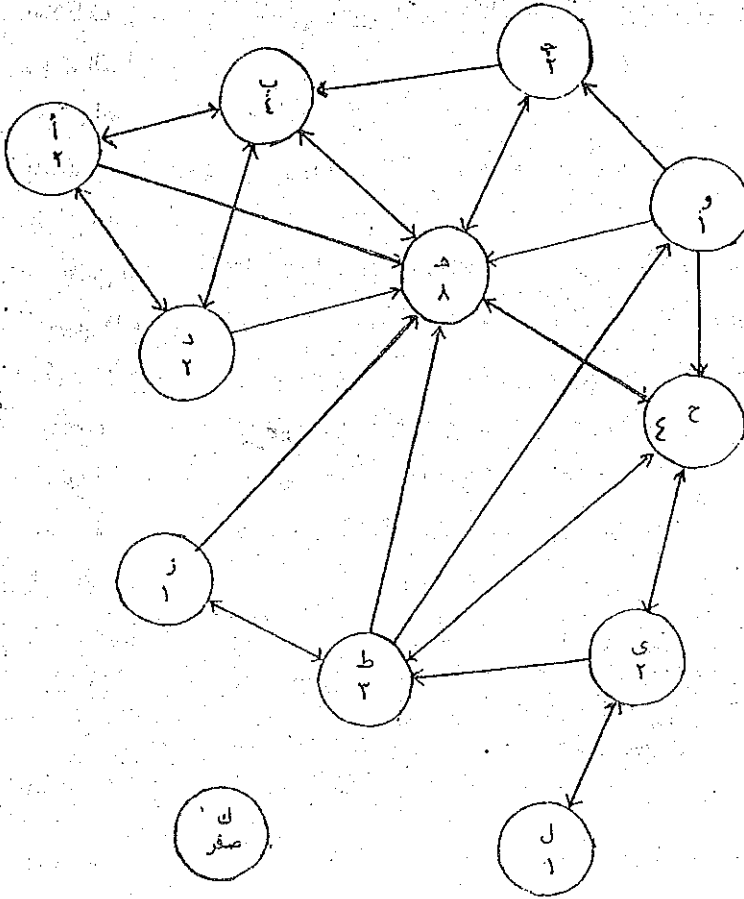
أما عن كيفية تقسيم الجماعات (المتوسطة والكبيرة) إلى جماعات فرعية
فيمكننا ذلك باتباع ما يأتي :

الطلب من أفراد الجماعة اختيار بعضهم البعض وحسب درجات التفضيل
للمشاركة في موقف معين أو مواقف مختلفة في الجماعة ، وبذلك يمكن
وضع الفرد في جماعة فرعية يكون قد اختار عدداً كبيراً منهم ، ويكشف
لنا لهذا الاجراء التعرف على (النجوم) وهم أفراد ظفروا بعدد كبير من
الأصوات ، و (المعزولين) وهم أفراد لا يكثر لهم أحد و (المنبوذين)
الذين بكرههم الكثير من أفراد الجماعة .

والشكل الآتي يمثل تخطيط فرضي لجماعة مؤلفة من (١٢) فرداً يمثل
فيه كل فرد بدائرة ولا سمه بحرف وطلب منهم ان يختاروا أحب ثلاثة
أفراد يودون مشاركتهم في قضاء وقت الفراغ .

مخطط اجتماعي (سوسيو كرام) يوضح العلاقات بين افراد جماعة مؤلفة من (١٢) فرداً .

← الاختيار من طرف
 ↔ الاختيار من طرفين



نرى الترتيب في الدوائر إلى عدد الأصوات التي حازها كل عضو ، أما
 الأسهم فتشير إلى اتجاه الاختيارات ، وبملاحظة من الشكل ان (هـ) هو نجم
 لأنه حصل على (٨) أصوات ويشكل هنا قائد الجماعة وان (ك) مرفوض
 من الجماعة وان (أ ، ب ، د) يكونون جماعة فرعية بينهم ويرتبطون
 بعلاقات ودية مع القائد في حين نرى هناك علاقات بين فردين يرغبان قضاء
 وقت الفراغ مع بعضهم البعض كالعلاقة بين (ز ، ط) و (ح ، ي) ونرى
 كذلك بعض الأفراد يحاولون قضاء وقت الفراغ مع غيرهم الا أنهم لا يرغبون
 بذلك وهم (ب) لا يرغب بـ (ج) و (ط) لا يرغب بـ (ي) و (و) لا
 يرغب بـ (ط) .

يتبين لنا من هذا الشكل البسيط لجماعة صغيرة في موقف معين كيفية
 تقسيم هذه الجماعة إلى شلل صغيرة مكونة من ثلاثة أفراد أو فردين ، فكيف
 يكون الحال عندما تكون الجماعة كبيرة مكونة من عشرات الأشخاص وفي
 مواقف مختلفة ، تؤكد نتائج البحوث (*) ان هذه الجماعات تنقسم على
 نفسها إلى جماعات صغيرة وشلل الأنها تبقى تقيم ولاءاً لقائد الجماعة
 الكبيرة بدرجات مختلفة وما لذلك من أهمية في صعيد تماسك الجماعة
 المذكورة .

- (*) - دراسات مورينو في مدرسة نيويورك التدريبية للبيات (١٥) .
 - دراسات التون مابو وزملائه في مصانع هوتون (١٦) .
 - دراسات فان زيلست عن ارباب المهن المختلفة في البناء (١٧) .
 - دراسة صباح احمد النجار عن العلاقات الاجتماعية في المصنع (١٨) .

- (١٥) براون ، علم النفس الاجتماعي في المجال الصناعي ، ت محمد خيرى وآخرون ، دار
 المعارف ، ١٩٦٠ ، ص ١٤ .
 (١٦) علي عبدالرزاق جلبي (دكتور) ، علم اجتماع الصناعة ، دار المعرفة الجامعية ، ١٩٨٤ ،
 ص ٦٢ .
 (١٧) عبدالرحمن عيسوي (دكتور) دراسات في علم النفس الاجتماعي ، دار النهضة ، ١٩٧٤ ،
 ص ٤٠٦ .
 (١٨) صباح احمد النجار ، العلاقات الاجتماعية في المصنع ، دراسة موسيوسنرية ، مقبلة
 للنشر في مجلة آداب الرفادين ، كلية الآداب ، جامعة الموصل .

من هنا نرى ضرورة اتباع نمط تقسيم الجماعات الكبيرة إلى جماعات صغيرة كأسلوب للعمل مع الجماعات آخذين بنظر الاعتبار القيام بذلك باتباع الأسس العلمية الموضحة اعلاه وبمشاركة خبراء في هذا المجال .

٨ - توفير المستلزمات والتقنيات للعمل مع الشباب :

يتطلب العمل مع جماعات الشباب توفير بعض المستلزمات والتقنيات التي يتم بموجبها الاتصال بين القائد وأفراد جماعة الشباب بسهولة . أو تؤدي إلى سرعة فهم أفراد الجماعة وادراكهم للغرض المقصود من الاتصال ، ومن هذه المستلزمات وسائل الايضاح السمعية والبصرية والتلفزيون والخرائط والفيديو والاسلايدات والصور والسينورة (١٩) ، كما ان الاهتمام بأما كمن اجتماعات الشباب وتوفير الامكانيات اللازمة لها من تحديد مكان الاجتماع وتحضير جداول أعمال الاجتماعات وكتابة التقارير وتزويدها إلى المجتمعين من الشباب للاستعانة بها خلال المناقشات ، تسهم بدور كبير في حفز الشباب للحضور إلى اجتماعات جماعتهم واداء الأدوار المناطة بهم لتحقيق أهداف الجماعة .

نتائج البحث :

بعد تناولنا للموضوع بجوانبه المختلفة نرى ان أهدافه تحققت بموجب
النتائج تية :

- ١ - ان القيادة الديمقراطية هي النمط الذي يجب ان نعمل على تنميته وتدعيمه في العمل مع الشباب .
- ٢ - لتعميق انتماءات الشباب إلى جماعاتهم ينبغي اتباع صيغ المكافآت للمبدعين واجبار المنحرفين عن أهداف الجماعة بالتخلي عنها خوفاً من تأثيرهم على الآخرين .

(١٩) عبدالخالق علام وآخرون ، رعاية الشباب مهنة وفن ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٦٢ ، ص ٩٠ .

- ٣ - على قائد جماعة الشباب فهم سلوك أفراد الجماعة ومعاييرهم وفهم طبيعة البناء الداخلي للجماعة كحالات الصداقة ، فضلاً عن دراسته بالحاجات الفعلية للشباب .
- ٤ - ان يكون القائد قادراً على توجيه العقوبة نحو الأفسراد الشاذين والمنحرفين عن أهداف الجماعة .
- ٥ - ان تقسيم الجماعات الكبيرة إلى جماعات صغيرة الحجم ضرورة ملحة في العمل مع جماعات الشباب نظراً لسهولة الاتصال ودقة النشاط وسرعة انجاز الأهداف في النمط الثاني .
- ٦ - ضرورة توفير المستلزمات والتقنيات الملائمة للعمل مع الشباب .