

场动力理论视野下小组成员自我身份的建构

马维蔚

扬州大学

DOI:10.32629/pe.v4i4.21770

[摘要] 小组工作是社会工作的重要方法。小组成员在小组中的成长与改变的过程便是自我身份的重新建构。本文以场动力理论为视角,分析个体内在心理场与外部环境场对成员身份建构的作用机制,梳理建构过程的不同阶段及其内涵,指出实践中存在的动力设计失衡、个体差异应对不足、认知冲突处理不当等问题,并相应提出重构动力设计、建立差异化干预、转化认知冲突等优化策略,以期小组工作实务提供参考。

[关键词] 场动力理论; 小组工作; 身份建构; 心理场; 环境场

中图分类号: X12 **文献标识码:** A

The Construction of Group Members' Self-Identity from the Perspective of Field Dynamics Theory

Weiwei Ma

Yangzhou University, Yangzhou

[Abstract] Group work is an important method in social work. The process of growth and change that group members undergo within the group is essentially a reconstruction of their self-identity. From the perspective of field dynamics theory, this paper analyzes the mechanisms through which individuals' internal psychological fields and external environmental fields influence members' identity construction. It outlines the different stages of the construction process and their connotations, identifies practical issues such as imbalanced dynamic design, insufficient response to individual differences, and improper handling of cognitive conflicts. Correspondingly, optimization strategies are proposed, including reconstructing dynamic design, establishing differentiated interventions, and transforming cognitive conflicts, with the aim of providing references for group work practice.

[Key words] Field dynamics theory; Group work; Identity construction; Psychological field; Environmental field

1 引言

小组作为完成特定任务或作业的团队,具有明显的专业性、协同性以及高效性的特点,一个组织良好运行顺畅的小组,能够促进小组成员在整个小组工作进程中认识自我、展现自我、提升自我,从而使能力和素质得到动态的重新构建与升华,而高能力高素质的小组成员反过来则会进一步促进小组工作成效。本文尝试通过场动力理论来分析小组与成员之间相互促进的关系,为如何通过小组工作促进个体素质能力探索新思路,以利社会工作者更好地履职提供有益的建议。

2 概念框架

实验社会心理学之父库尔特·勒温融合了物理学中“场”的概念提出了场动力理论,认为人的行为是个人与环境相互作用的函数,核心包括场论与动力论两大部分。

2.1 勒温的场论

勒温的场论又称生活空间理论,认为生活空间是由个体与环境及其相互关系而构成的,行为便是这一空间的函数。在勒温看来,“场”既包括可直接感知的外在环境,即“环境场”;也涵盖个体内部的认知要素,如信念、情绪、目标等,即“心理场”。对小组成员身份建构而言,这两个“场”向皆不可偏废:既要营造小组内部氛围、善用家庭支持、学校资源及社会环境,也需激发成员的自我效能感与内在动力。

2.2 勒温的动力论

勒温的动力论也称心理紧张系统理论。其核心在于,行为由内在紧张系统驱动,紧张产生于个体感知到的压力或抑制。紧张系统为心理活动供给能量,并影响具体行为表现。紧张的形成需有明确目标,无论目标是主观或客观,都须是个体可感知并对实

际环境产生影响的。勒温以“准需求”强调这种心理层面的认知意义。对于小组成员而言,自我身份的建构始终与其深层心理需求相互关联。

2. 勒温场动力理论的行为公式

勒温借用物理学的概念,认为认识一个“场”就要考察人的心理活动在生活空间中如何发生,即个人及其心理环境之间的关系。人的行为既取决于个体本身,也取决于其所处的环境,同时还取决于二者的交互作用。这一关系可用函数表示为: $B=f(P \times E)=f(LS)$,其中B代表行为,f代表函数关系,P代表行为主体,E代表环境,LS代表生活空间。理论中的环境包括了准物理、准社会和准概念的事实,只有人能够感知环境并与人的需要和意向相结合,才能发挥环境自身的作用。简而言之,勒温场动力理论的核心观点在于,个体与外部环境之间的交互作用共同决定了人的行动向量。在这一框架中,个人内在深处的需求扮演着主导角色,是推动行为的原动力;而外部环境所施加的刺激则起到助推作用,成为诱导因素。

2. 4 小组成员自我身份建构行为动力场的结构特点

小组成员如何在小组过程中建构自我身份,一方面取决于个体内在“心理场”,建构自我身份的过程,也可以看作自我认同的过程。自我认同感的形成使个体可以在以后重要的认同领域中获得承诺和决策能力,如果个体不能建立并保持自我认同感,则出现自我认同危机,即不能确定自己是谁,不能确定自己的价值或生活方向^[1]。另一方面,它与所处的外部“环境场”息息相关,主要涵盖同辈群体、家庭背景、学校教育以及社会因素等诸多方面。可以推断出,小组成员自我身份建构这一行为过程受个体内在“心理场”和外在“环境场”的共同影响。

3 个体内在“心理场”对自我身份建构过程的影响

小组成员自我身份的建构是一个复杂的、动态的且阶段性的过程。

3. 1 开始阶段: 自我身份的探索与认知

小组创立初始阶段,各位新成员初进入小组尽管大多保持着基本的礼貌,但因陌生而往往抱有一定程度的戒备感,此时相互之间会先默默观察进而言语试探,表现得既有建立人际联系的渴望又有保持一定界限护城河的警觉,他们会通过对小组制定的目标、具体的运行规则以及与协作对象能力的比较快速地确定自身在小组中的大致位置,从而明确自己可能承担的角色。

3. 2 形成阶段: 自我身份的调整与塑造

经过初段时间的初始运行,成员之间的单一沟通结构跨入多维度沟通结构,各人的职责分工开始明确,相互协同已经使小组工作取得初步成效,加强了小组凝聚力,组员们的认同和归属感提高,并对小组下一步的工作有了明显期待^[2]。成员对自身及相互之间的定位进一步清晰并认同,会根据小组的组织需求和任务要求做好本职工作以维护自己被小组认可的形象。

3. 3 转折阶段: 自我身份的冲突与重构

转折阶段是小组的整合、分化与再整合时期。随着小组工

作协调有序地开展,各个成员都在特定的岗位上做出个人贡献,个体的成就感越大自尊感越强,对相互之间的性格差异、角色定位分歧、权力地位变化等等会出现互不服气的冲突,强者负气,弱者志挫,严重影响小组内部的团结进而影响小组的工作能效。此时需要及时重新审视调整成员角色定位,进一步理顺组织架构和运行规则。

3. 4 成熟与结束阶段: 自我身份的巩固与认同

经过运行-调整-再运行后,跨入成熟阶段,组织架构稳定,成员之间熟悉默契,自我身份巩固并相互认同,团结力增强,对小组工作的目标展现出更高的期待感,能够把个人价值的实现与小组的未来发展紧密联结,成为归属认知的重要组成部分。

4 外在“环境场”对小组成员自我身份建构的影响

4. 1 小组工作提供支持网络

小组相当于一个微型社会,成员之间的情感交流、信息共享以及互帮互助等行为,培养着一个人的社会感知和适应能力,最终有助于形成一个健康的社会人格。所以在实务操作中,成员之间的良性互动极为重要,既能培育人际关系的信任又能激发个人的潜能,小组必须创造这种良性支持性氛围,它是小组继续发展的必备条件,也是成员素质和能力再一步升华的土壤。

4. 2 小组动力塑造身份认同

小组成员之间相互协作相互促进的过程共同营造出一套契约与规范,对组织权力架构、角色分配以及个体行为准则予以明确,此时小组应进行合理有效的动力设计,包括静态因素与动态因素两方面,使每位成员不仅专注于自身的定位发展,也关注小组团体的建设发展,进一步促进成员间更好地工作互动与人际交流。

4. 3 外部环境影响身份建构

小组成员如果初始有着家庭、学业及社会等各方面的困境导致逃避现实,那么小组活动与外部环境之间的互动显得尤为重要,是促使他们自我身份认同重构重新进入社会正常化的关键因素,自尊自信的人格更易养成良好的社交行为规范,从而培育出良好的社会责任感和普通公民意识。

5 场动力理论视角下小组成员自我身份建构的内涵

5. 1 需求满足与自我身份构建

基于勒温的动力论,个体行为是内在需求与外部环境互动的结果。由此可知关键因素一是个体需求二是外部环境,个体需求的实现尤为重要,既不能订立太高导致无法实现而挫败,也不能太低容易实现而自大,个体需求的确立显然要密切联系外部环境变量,让外部环境成为个体需求实现的有效支撑,从而使成员享受着每一步艰辛后成功的喜悦,不知不觉中塑造着身份的认同。

5. 2 认知失调与自我身份重塑

认知失调的核心原因在于认知元素之间存在着不平衡的关系,导致认知差异,继而形成成员间减少失调和避免增加失调的动力,这种动力可以从认知的改变、行为的改变及选择性接触信

息或观点等表现出来^[3]。在氛围良好的小组里,发生认知不一致时,成员们往往会对自身固有的观念和身份进行深刻反思,最终调整和重构自我身份。

5.3 社会比较与自我身份定位

社会比较会给个体带来不同程度的压力或动力。对不同个体来说,选择不同的社会比较方式和比较的具体内容,将会给自身带来不同的影响^[4]。人格健全的个体能够对自身有清醒认识,与他人会进行客观环境、行为规范、个体能力以及取得成就等多维度比较,从而精确地勾勒出自我的身份特征。

6 小组成员自我身份建构存在的问题及优化策略

6.1 存在的问题

6.1.1 小组动力设计失衡

凡事预则立不预则废,小组动力设计是否全面、细微、科学是成功与否的关键,如果动力设计失衡,目标模糊、规范失当、氛围压抑、环境困蹙,将极可能导致失败,成员往往会表现为无所适从、角色融入困难,丧失积极参与的内在动力,成员之间不能积极有效地沟通更会导致相互之间信任的崩塌,成员身份的自我构建将无从谈起。

6.1.2 个体差异应对不足

人与人之间的差异是客观存在的,成员之间外貌、性格、情感、文化、社交敏感性以及学习工作能力差异跨度颇大是正常现象,主导者在活动设计和干预策略上需做到因人而异,换位思考耐心疏导,善于调和成员之间的矛盾转化为促进小组成员们的团结向心力。如果对性格内向和外向二者均采用相同的互动方式,必定有一得必有一失,最终二者全失,导致成员身份构建的失败。

6.1.3 认知冲突处理不当

成员之间有分歧有矛盾是难免的,重点在于处理方法得当。当出现观点冲突时,社会工作者需要及时介入引导理性对话,如果冲突持续发酵,成员对组织架构和行为准则可能会产生负面看法,身份认同的进程只能是困难重重。

6.2 优化策略

6.2.1 小组动力设计重构

小组动力设计主要包括建立清晰的小组规范、建立友善的社交环境、培育包容的小组文化、合理分配角色任务,只要有效地运转起来,有效调动成员们的探索动力,“环境场”在反复的磨合中越来越交融顺畅,个体在结构化的互动中自然会逐步相

互调配最终完成自我身份构建。

6.2.2 差异化干预机制的建立

主导者在动力设计之初,就要全面地充分了解每位成员的成长背景、性格特征及人生价值追求,并以此为基础设计差异化的干预方案。对于内倾型成员,应提供更多一对一交流机会,通过“阶梯式参与”设计帮助其实现社会融入;针对特殊需求群体,则需采用“精准赋能”策略。因人施策,因材施教,协助每一个成员在合适的小组工作岗位上完成自我认知和角色定位。

6.2.3 认知冲突的转化干预

认知分歧冲突发生时,社会工作者介入并主导的对话过程中要遵循平等尊重、社会伦常、法规道德等原则,从心理上解决问题而不是靠权威压服矛盾。只有敞开心扉、坦率交心,才最有可能在充分讨论的基础上达成认知共识,同时也在不知不觉中成员之间演化了一次情感支持、认知重构和行为强化等多个维度的反馈机制,从而促进成员之间快速地身份整合与角色定位。

7 结论

通过一次完整完善完美的小组工作,为深入理解场动力理论提供了一个独特的视角。小组本身是一个复杂而动态的场域,成员内在的“心理场”与外在的“环境场”持续交互,共同塑造着每个人的身份认知,需求满足、认知失调和社会比较等因素在小组工作过程中逐渐达到调和,成员的自我认知通过相关角色得到恰当的定位。而如何制订一个完整且完善的小组动力设计是以后值得进一步探讨的课题,理论指导实践,实践反证理论,社会工作实务在理论联系实践的反复验证的过程中才会具有最大的实用性和理论性。

[参考文献]

- [1](美)埃里克·H·埃里克森.同一性:青少年与危机[M].孙名之译.杭州:浙江教育出版社,1998.
- [2]张洪英.小组工作[M].济南:济南人民出版社,2012:184.
- [3]项光勤.关于认知失调理论的几点思考[J].学海,2010(6):52-55.
- [4]方华.大学生的社会比较与自我发展关系探究[J].发展,2008,(11):97.

作者简介:

马维蔚(1996--),女,汉族,江苏扬州人,本科,扬州大学社会发展学院社会工作专业硕士在读。