

## 社論

## 社會團體工作的多樣性



在社會團體工作中同質性 (homogeneity) 一直是一個很重要的觀念。通常，社會工作者要主動組成一個團體，或是被要求去帶領一個既存的團體，首先要考量團體成員的兩個變數，一是成員的社會人口特徵，亦即性別、年齡、社會地位、種族、宗教等；二是行為特徵、問題的性質、行為特質等。

在團體成員的社會人口特質上，有幾個變數是會考量同質性的。例如，團體中年齡的相似性與差異性如何才是合理的，通常也考慮到年齡層的問題和團體的性質。克萊恩 (Klein, 1972) 認為兒童團體的年齡差距不要超過 2 歲以上；而成年人的團體成員年齡差距可以稍放寬。哈佛德 (Hartford, 1971) 認為，如果以家庭為單位的團體，則他們一家人從幼到老都分享家庭的互動，其年齡自不必設限；又社區組織中的團體，因其功能發揮的必要性，而容許不同年齡層的成員加入。亦即，在家庭團體、社區團體的成員組成對年齡的同質性採較寬鬆原則，其它團體則會考量年齡的同質性。

性別上，治療性團體經常以單性別團體較有利；而任務性團體或成長團體則以混合性別團體較有助於目標的達成。但是，某些特殊年齡層或特定目標的團體宜單一性別，如少女的身心發展團體、婦女權力運動團體。對於兒童與少年而言，性別是很重要的因素，但對於成年人的團體，性別並非很主要的因素 (Klein, 1972; Hartford, 1971)。亦即，在兒童與少年團體中，成員的組成性別的同質性很重要。

除了成員的社會人口特質之外，美隆尼與馬給特 (Maloney & Mudgett, 1959) 認為一個團體組成的標準有：問題的同質性、內在控制的程度、對外在控制的順服性、社會年齡，以及社會經濟背景。文特 (Vinter) 也覺得利益的相似，有適當地參與活動與結構的潛在吸引力，以及與他人建立關係的能力，是團體成員選擇的標準 (引自 Garvin, 1997)。

一般來說，團體成員的問題最好是同質性。但是，同質性的標準如何呢？芮德 (Redl, 1951) 提出「最適距離法則」 (the law of optimum distance)，就是先找到二到三個相同問題的案主，再去徵求可容忍範圍內的成員。此外，團體目標的異同也決定是否採行團體問題的同質性。例如，治療性團體最好是問題同質性，教育性團體則要求資訊多元化，任務性團體則以技巧、能力、知識、經驗越多元越理想 (Henry, 1992)。

成員行為特質的同質性也是重要的考量。團體成員行為特質的考量將有助於團體目標擬定

與團體結構的分析。團體中行為特質殊異的成員可能被團體視為「怪胎」(deviance)。這些被視為怪胎者會因不與他人溝通而孤立於團體之外，或被團體當成「代罪羔羊」(scapegoat)，而產生「負向感受」。

然而，隨著全球化的蔓延，不同社會間的來往變得快速與便捷；產業結構進入後工業化，生命歷程與工作模式改變；社會變遷快速，家庭組成與結構明顯改變，人群多樣性(human diversity)比以前更普遍。人群多樣性是指一個社會存在不同的個人與人群，每一個個人與人群在身體、信仰、文化上是不一樣的。據此，就出現文化多樣性(cultural diversity)，承認一個社會同時存在不同的文化。而這些不同的群體各自保有其文化特質，且在相互容忍、尊重他人文化下和諧生活在一起，即為多元文化主義。保有自己文化的特色是少數民族生存的基礎，支配文化不應忽視這種需求。基於此，一廂情願地以救贖的姿態要求他人放棄其文化而臣屬於支配文化下，是一種社會壓迫而不自知。

隨著人群的多樣性，團體工作所服務的對象也跟著多樣化(Basso, Pelech, & Wickham, 2010)。不管是單親家庭、新移民家庭、受暴婦女、目睹兒童、同志團體、性交易少年、自傷學生、中輟少年、藥物濫用、網路成癮、懷孕少女、環保抗爭團體、社會運動組織、社區動員等。亦即，人口組成份子愈來愈複雜、不論是種族、文化、婚姻、性取向、社經條件、思想、價值、觀點等均比工業社會時期更多樣，團體的組成、目標設定也比之前更多元。

許多社會工作者在組成團體，或規劃以團體作為助人方法時，明顯感受到依傳統成員、行為、問題同質性的考量成員組成與目標設定時，必須納入多樣性的思考。例如，在少年的性教育團體中，不只是考量年齡的同質性，也必須相信在同年齡的少年中，性取向、性價值、性觀念、種族、宗教、文化的多樣性是存在的，而且嚴重地影響團體的進行。又例如，在一個以社區為基礎的任務性團體中，除了社區居民的社會人口特質差異之外，利益、信仰、動機、能力、資源、資訊的多樣性也比以前更加明顯。

團體中的多樣性，不論是社會人口特質，或是文化、能力、價值、態度、社經地位的多樣性，對於實現團體目標、解決團體問題，越來越被重視。尤其是社會目標與互惠團體。多樣性的團體成員帶給團體解決問題的創意與豐富的資源。文化多樣性的團體也被證實比文化同質性的團體更能帶來有效的問題解決、文化能力培養，以及社會技巧的養成。

然而，團體成員的多樣性也帶給社會工作者新的挑戰。首先，團體工作者本身必須接受人類多樣性的價值。缺乏多元文化能力的社會工作者是很難帶領成員多樣性的團體。文化能力最簡單的說法是專業工作者「要具備與多樣的文化背景的人有效地工作的知識與技巧。」(van Wormer, 2006)具體地說，就是瞭解自身文化的信念、嫻熟多樣文化規範與價值、尊重他文化的習俗、規範、價值與儀式。社會工作者應發展對個人與文化價值與信念的瞭解，作為認識人們生活中多元文化認同的第一步；進而，社會工作者應持續地發展特殊的知識與瞭解有關其所服務的主要對象群的歷史、傳統、價值、家庭體系，並藝術地表達之。接著，社會工作者應使

用足以反映其已瞭解文化在助人過程中的角色的適當方法途徑、技巧與技術。最後，社會工作者應具知識地與有技巧地運用社區與廣大社會所提供的服務，而能為多樣性的服務對象做出適當的轉介服務。

其次，多樣性也是一種選擇的過程。什麼樣的團體須要什麼樣的成員。與其任由多樣性決定團體的發展，不如如有目的地選擇多樣性的團體成員。例如，在網路如此便捷、資訊如此流通的時代，在少年的性教育團體中，有目的地引進對性經驗、性價值、性態度、性取向不同的團體成員，讓團體反映社區生活的真實面貌，而不是將團體設定在教室、團體諮商室的情境中，更能有效地完成團體設定的目標達成。

第三，多樣性使得團體變得複雜與易衝突。我們無法自以為是地聲稱多元文化是一種社會的常態。其實，每個社會難免都還是會存在著種族歧視、性別歧視、階級歧視、身體歧視、年齡歧視等；也不可避免地有主流文化與次文化之分。每位團體成員都是來自其所生長的家庭與社區；每位成員都有其社會化的差異經驗。當這些差異一起進入團體時，即使在共同的目標、規範之下，仍然會有衝突的可能，溝通、學習、磨合是必要。一旦，多樣性的變數越多，其磨合的複雜性越高，無不考驗著團體帶領者的能力與智慧。團體領導者必須對成員多樣性有更多的理解與準備，而非任由多樣性自行處理差異與衝突。

人群多樣性是一個現實，也是趨勢。社會工作者無法迴避這個事實。團體工作的多樣性更是社會工作者面對人群多樣性的高難度舞臺。當一群具多樣性的人們聚集在一個有限的空間、時間裡，為著特定的目標而聚會，先要去化解因多樣性帶來的差異與不一致，甚至衝突，之後才能進入工作階段。其間，須要團體工作者投入知識、價值與技巧來引導。多樣性的確帶來團體解決問題、創造豐富團體過程內涵的優勢，然而，也帶來複雜的團體動力與衝突的可能性升高，為了避免多樣性帶來不可預測性，團體工作者宜事先做好多元化能力的培養與有目的的多樣性的抉擇，讓團體不因多樣性而失控。進而，因著假設多樣性的存在，而發展出因應人群多樣性的團體活動與工作技巧。

## 參考文獻

- Basso, R., Pelech, W. , & Wickham, E. (2010) Diversity in Group Work: interdisciplinary perspectives, *The International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, 5:4, 135-144.
- Hartford, M. (1972) *Group in Social Work*, NY: Columbia University Press.
- Henry, S. (1992) *Group Skills in Social Work: a four dimensional approach*, Itasca, IL: F. E. Peacock Publishers.
- Klein, A. (1972) *Effective Group Work*, NY: Association Press.
- Garvin, C. (1997) *Contemporary Group Work*, Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.

- Reid, K. (1991) *Social Work Practice with Groups: a clinical perspective*, Pacific Grove, CA: Brooks/Cole Publishing Co.
- van Wormer, K. (2006) *Introduction to Social Welfare and Social Work: the U.S. in Global Perspective*. Belmont, Ca: Thomson Brooks/Cole.