

有效利用心理学效应提高新兵适应能力

徐文建¹ 李海立¹ 茆琳²

(1. 海军潜艇学院某训练基地, 山东 青岛 266000;
2. 92196 部队参谋部某室工程师, 山东 青岛 266000)

【摘要】新兵入伍后, 适应军营环境, 融入军营生活是其必须面对的现实问题。依据新兵入伍后的不同阶段可能面临的一般情况, 带兵人可以针对性运用“首因效应”“霍桑效应”“标签效应”等不同的心理效应, 提升新兵适应能力, 帮助其尽快适应军营环境。

【关键词】心理效应; 新兵; 适应能力

适应是指个体应对和顺应自然、社会环境的有效性, 是衡量心理健康的标准之一。对新兵而言, 参军入伍是人生的一次重大转折, 生活环境的变化, 饮食结构的不同, 生活节奏的加速, 身边人员的差别等, 容易引起新兵心理上的不适应。加之当前新兵的来源更加多样化, 新兵的身体和心理差异更加呈现出“00后”的时代特征, 入伍动机和入伍前经历的复杂性, 致使其新训期间的适应情况更加值得关注。近年来, 入伍新兵心理测验各种心理问题甚至心理疾病检出率逐年上升, 由此而诱发事故案件的风险也在升高。如何紧跟时代步伐、紧贴新兵实际做好新兵适应工作, 是关乎新兵军旅生涯“第一粒扣子”能否扣好的重要工作。所以在新兵新训的不同阶段, 基层带兵人要利用心理学知识提升新兵适应能力, 维护新兵心理健康, 预防出现各种心理问题。

一、新训伊始, 给新兵留下好印象

新兵开训伊始, 大多数新兵都是既兴奋又好奇, 感觉一切都是新鲜的, 在环境发生重大变化的前提下, 带兵人重在引导新兵尽快融入军营, 要用好首因效应和倾听效应。

“首因效应”是新兵初入军营的必经之路。首因效应也叫“第一印象”, 是在短时间内以片面的资料为依据形成的印象, 心理学研究发现, 与一个人初次会面, 45秒钟内就能产生第一印象。它主要

是获得对方的年龄、长相、表情、姿态、身材、衣着打扮等方面的印象, 以判断对方的内在素养和个性特征。这种先入为主的第一象, 常常影响着人们对他人以后的评价和看法。在和新兵交流时, 很多新兵对军营的印象都是严肃、整齐、要求严格等, 对军营里的班长们的印象也往往都是严厉、魁梧、豪爽等。利用好这一“刻板印象”, 有针对性地设计“第一印象”, 可以帮助新兵减少落差感, 从一开始就对军营产生好印象, 例如整齐的队列、整洁的内务可以加深新兵的“刻板印象”, 同时, 接兵的队干骨干们多微笑、多主动, 行动上既雷厉风行, 语言上又和蔼可亲, 用实际行动展示队干和骨干们不仅有严肃的一面, 还有贴心与温暖的一面, 消除新兵的陌生感。同时需要注意的是, 用好首因效应不能“三分钟热度”, 否则会事倍功半, 得不偿失, 而是应当保持下去, 始终如一。

“倾听效应”是新兵认同军营的有效方式。“善言, 能赢得听众; 善听, 才能赢得朋友”, 道出了人际交往中的一条真谛, 最有效的沟通往往不是滔滔不绝的单方面讲述, 而是适当的倾听, 这种现象就是倾听效应。新兵刚入伍, 对军营的一切都很好奇, 但由于军营的管理模式和生活习惯等和原来不同, 加上战士们来自天南地北, 习俗、语言习惯等差别很大, 难免会有陌生的感觉。经常会因为各种各样的原因有心理疙瘩, 这时候要充分运用倾听效

应，化解战士们心中的困惑和不良情绪。美国心理学家斯坦纳指出：在哪里说得愈少，在哪里听到的就愈多。倾听是带兵人的基本功，但也有很多“兵专家”，没有真正掌握“听”的艺术，思想工作骨干在与新兵谈心中常见的问题有：用心不专、急于发言、排斥异议、定势太牢、厌倦情绪，甚至还有各种不良的“肢体语言”，比如：眼睛东张西望、双手交叉抱胸、跷起二郎腿、手指不停敲打桌面等，这些都会干扰和影响倾听效果。倾听时应该伴随一些积极的身体动作，例如点头、微笑，适时的回应等。用好倾听效应，可以帮助新兵解开思想困惑，问题得以解决，情绪得以宣泄，提升其对军营的归属感。

二、新训中期，帮助新兵加速进步

新兵培育中期阶段，新兵基本熟悉了军营环境，但同时自身的优势和不足也体现出来，面对部队的要求和自身的实际情况，带兵人重在帮助新兵加速身心转变，要用好霍桑效应和三明治效应。

“霍桑效应”帮助“00”后新兵自我加压。“霍桑效应”，是指当个体意识到自己成为观察对象时，表现出改变行为的倾向。而产生这种倾向的原因，不仅是外部因素的改变，更多的是受到自身心理因素的激励。这种受到格外注意的感觉，促使他们刻意改变一些行为，加倍努力地工作，从而证明自己是最优秀的，也是最值得被关注的。这说明，被重视的自豪感对于人的积极性有明显的提升作用。因此，带兵人在开展工作时，应当给予官兵更多的关注，促使他们有更好的表现。带兵人要做到积极关注与接纳，为新兵提供展示的机会与适当的奖励，使其收获成长、收获荣誉、收获赞誉，感受到自己在群体中的存在感和价值感，达到长善救失的效果。还可以给出目标和希望。很多时候官兵出现不良心理和行为反应，并不是没有获得足够的关心，而是没有前进的目标，没有找到生活的意义。这就需要思想工作骨干能够结合官兵实际，帮助其逐渐寻找到工作的目标，建构其生活的意义。值得注意的是，对官兵表示关心、关注的途径是多种多样的，可以因人制宜，恰到好处地选择运用，不能一味迁就、

表扬甚至吹捧，而是要宽严相济、张弛有度。

“三明治效应”帮助新兵更好地接受批评。新训中期，新兵的优点和缺点逐渐显露，有效帮助新兵扬长避短、取长补短，适当的批评是很有必要的。如何正确、周到地运用批评的武器，其实大有讲究。

“三明治效应”，就是用“三明治”来命名一种批评方式。人在犯了错之后难免会产生一种本能的防御反应，这种反应容易阻碍吸取意见。所以，首先就要降低受批评者的防卫心态，使其乐于接受批评。因此，在批评之前，先说些询问、关怀、肯定的亲切话语，营造友好的沟通氛围，可以让对方先平静下来，然后再开展对话。如果一开始就是直接的批评，语气又十分严厉，就难以取得好的效果。利用好“三明治效应”可以有效地解决这一问题，顾名思义，“三明治”一共有三层：第一层是认同、赏识、肯定、关爱，先强调工作对象的优点或积极面；第二层夹着批评、意见或不同观点，帮助工作对象提高认识和不足；第三层是信任、支持、希望和鼓励，使之增强信心和勇气。采用这种批评的方法，如同三明治，可以将原本辛辣的批评变得易于接受，不会挫伤受批评者的自尊心，有利于消除受批评者对批评的抵触、反感，诚恳地接受批评，并改正自己的不足。运用“三明治”式的批评，与一味做和事佬有着本质的不同，关键是要区分批评对象及错误的性质和程度。比如，对于思想工作骨干、对于一些原则性的问题，在运用“三明治”式批评之时，在中间一层的批评环节，还是可以再严肃、严厉一点的。批评要始终从尊重、关心、爱护和帮助官兵的角度出发，既要明确指出问题，同时也要易于让官兵接受，而且不留下后遗症，这也是宽严相济的一个具体体现。

三、新训后期，注重新兵的长久发展

新兵培育后期阶段，新兵的成长是肉眼可见的，但每个人认识事物的角度和解释事物的方式也是不同的，如何正确认识自己的进步并将新兵阶段养成的良好作风保持下去，带兵人重在帮助新兵形成积极合理的思维方式，要矫正归因偏差

和用好标签效应。

矫正归因偏差，培养新兵合理认知。归因偏差是大多数人具有的无意或非完全有意地将个人行为及其结果进行不准确归因的现象，例如：成功时人们的正常心理反应是感到自己有能力，失败时则都力图把责任推诿给外界和他人。这样归因对于人的心理调节和自我防卫是有利的，但这两种归因方式不利于新兵的长久发展，因此要有意识地加以引导，矫正归因偏差。新训后期，新兵们普遍会对自己取得的成绩和未达成的目标进行复盘和分析，在这一过程中，难免会出现归因偏差。例如：对于自己未达成的目标或犯过的错误进行外归因或消极归因，只分析表面原因或外部因素，不思考更深层的原因，例如目标太难达成，被批评是被针对等，或者是归因于自己就是笨，比别人差、运气不好等无法改变的原因。倘若新兵产生归因偏差不及时矫正，容易造成其对未来失去信心，对下一次的 success 或失败进行提前定论，从而放弃努力或破罐破摔，这对其自身的成长和部队的发展都是极其不利的。带兵人在带兵过程中，充分利用好谈心谈话机会，了解新兵的归因倾向，当发现个别新兵习惯性的归因存在偏差时，要及时加以引导。帮助新兵学会应用辩证思维，虽然事情的成功或失败是由多种原因造成的，但不能采取简单的“一刀切”的处理方式，要会分析主要矛盾和次要矛盾，抓住主要矛盾的主要方面。帮助新兵尽量避免自利性归因，很多人对自己的失误容易避而不见，这就是典型的自我归因偏差，要引导新兵正确地认识自己，客观地分析事物，不使自己的判断受到感情、利益等因素的干扰。矫正归因偏差，能够帮助新兵正确认识自己、认识军营，达到自身与工作和谐的状态，为其今后的军旅生涯打好基础。

“标签效应”帮助新兵对自己充满信心。标签效应指的是当一个人被一种词语名称贴上标签时，他就会做出自我管理，使自己的行为与所贴的标签内容相一致。新兵新训后期，新兵们即将走上工作岗位，如何将新训阶段学到的良好习惯保持下去，

如何面对环境的变化能够不忘初心，在新兵即将离开时，适当地“贴标签”是一个非常好的方式。多贴“红标签”。虽然新兵新训期间有成绩也有不足，但要客观公正地评价新兵的表现，多挖掘优点。积极开展“我的战友我来夸”、“我印象最深的一位战友”等活动，让新兵在他人肯定中给自己贴标签。积极开展各种活动让新兵有机会展示自己，使其各方面才能充分发挥，让官兵因鼓励而努力，因欣赏而自信。除此之外，带兵人根据每名新兵的特点，配合“红标签”梳理其新兵阶段的表现，帮助他们树立目标和信心，营造良好的心态和氛围，帮助其在今后的军旅生涯中健康成长。不贴“黑标签”。良言一句三冬暖，恶语一言六月寒，当某种标签代表贬义或消极含义时，就容易让个体的心理“黑化”，限制人的发展，扼杀人的潜能。新兵的评价，往往都是由带兵人做出的，新兵作为军营的“新人”，若一开始就被贴上“黑标签”，对其今后的职业生涯发展将非常不利，容易对军营心灰意冷、对他人失去信任，对生活失去信心。因此带兵人在工作中不能随意给出“黑标签”，不能采取“冷暴力”，而是要多用激励性的语言，引导其正向发展。

随着社会的发展变化，兵员的特质也在发生着变化，青年官兵有文化、有个性，有娇气也有傲气。面对新时代的新兵，“代沟”、“脱节”的可能性现实存在，新兵管理工作面临着新的挑战。现实告诉我们，传统的说服教育、严格管理、言传身教等管理手段应该注入新的内容，比如倾听、信任、尊重理解、激励机制等带兵人要因地制宜，因人制宜，把握好新兵的心理规律和心理需求，在新训工作中做到身教与心教相结合，提高新训工作实效，帮助新兵走好军旅生涯的第一步，源源不断为部队输送合格的新鲜血液，从而使我们的部队具有非凡的凝聚力和旺盛的战斗力，成为坚不可摧的战斗集体。

参考文献：

[1] 杨林. 提高新兵心理适应能力对策谈[J]. 政工导刊. 2015(04)