

# 空大社工專班

## 社會心理學10-12章

鄭琇方諮商心理師

110.12.18

# 第十章~團體

## 一、團體基本概念

### • 團體定義與特性

- 團體：指兩個或兩個以上的人經由社會互動而互相影響的群體。
- 團體的特性：互動、有內部獨特的結構、每位成員的地位都不同且各自扮演不同的角色、有規範來界定適當的行為標準、不同的團體其目標亦不相同、團體是有團體感的、成員間的動態互賴關係中團體及其成員均會產生變化。

### • 團體的形成：人為什麼加入團體？

- 1.心理動力說：認為人們加入團體是為了滿足一些在團體外無法獲得滿足的基本生理與心理及社會動機需求如：食慾、安全感、認同、接納、歸屬感、親密感、影響力等。
- 2.社會生物說：群居的團體較能共同抵抗環境的威脅，亦能增加尋得配偶的機會，以繁衍後代→親和本能。
- 3.社會比較說：個體對自己能力或看法較為客觀及正確，對自己較有利，因此人們需要跟他人作比較，藉以核對自己的能力與行為是否適當。
- 4.社會交換說：為相互交換彼此所需要的東西。

# 第十章~團體

## 一、團體基本概念

### • 團體的結構：

- **1.規範**：界定團體成員行為的標準、約定、共識等。

- **2.角色**：指分工合作的角色劃分。

- **角色間衝突**：個體隸屬不同團體須符合不同角色的責任產生的衝突，如職業婦女與賢妻良母。

- **角色內衝突**：同一角色面對不同團體內部不同的期待或要求，而產生的困擾或壓力，如二級主管要協調上司命令及下屬執行困難的壓力。

- **因應方式**；避嫌、放棄某項任務或是某個角色

- **3.地位**：以地位層級來決定團體成員應扮演的角色，地位越高，越有特權、意見越有份量、參與決策機會越高、小錯較容易被原諒，但大錯則更被嚴厲評斷。

# 第十章~團體

## 一、團體基本概念

- **團體凝聚力**：指團體吸引全體成員的力量總和，或成員欲留在團體中的動機強度。如成員間是否關係密切、互動頻率及品質，是否有足夠團體意識(對團體的認同感)
  - 主要為成員間的人際吸引，是否互相喜歡、彼此關心。
  - 其次為是否能滿足成員的需求。
  - 領導者的行為與領導方式：一般下能促成互相溝通及參與決策的民主式領導較能提高團體凝聚，但某些壓力或緊急狀況，獨裁式的領導反而較能讓團體成功達到目標。
  - 面對外來威脅時亦有助凝聚力。
  - 團體凝聚力與團體之工作表現間的關係：
    - 1.二者通常可互為因果(互相影響)
    - 2.小團體比大團體明顯
    - 3.在團體成員需要互相依賴與互動的工作上之正相關性較高，無互動配合或需求的工作則較無影響。
    - 4二者均會受到團體規範(一致性的高要求)的影響。

# 第十章~團體

## 二、他人對個人行為的影響：

- **社會助長與社會抑制**：前者指當有他人在場時，會增進個人的工作表現。後者指有旁觀者存在時，會使受試者的效率降低。
- Zajonc(1965)認為有旁人存在時，通常對自己熟悉的工作會產生社會助長的效果，而複雜或不熟悉的工作則會產生社會抑制的效果。原因為：因旁人存在時，會導致個人處於「激起狀態」(指產生不確定性，不知道下一刻會發生什麼事)，其有利於強勢反應的發生。即對簡單或熟悉的事，強勢反應就是「正確」的反應，對複雜或困難的事，強勢反應就是「錯誤」的反應。
- Cottrell(1972)則從學習驅力理論的角度，反對Zajonc提出別人「只要在場」就會產生激起狀態的說法，他認為別人必須是一個「可能的評價來源」，才會對個人的行為表現產生影響。
- sander(1981)提出分心的解釋：旁人存在時，還會產生分心作用，干擾其注意力，對簡單的工作他會更加努力，而產生助長之效。對較困難的工作，倘努力仍不足以克服干擾之影響的話，就會產生抑制之效。
- Baron(1986)的分心-衝突模式：指別人存在時，個人一方面注意工作本身，又要注意在場的人，就產生了注意力上的衝突，資訊少量的工作有助長效果，複雜工作則有抑制的效果。

# 第十章~團體

## 二、他人對個人行為的影響：

- **社會衝擊理論**：探討旁人的存在，社會助長與社會抑制對個人影響的強度，決定於三個因素：
  - 他人總數：旁人越多則影響越大
  - 強度：旁人的身分地位或專業性越高影響越大
  - 接近性：指旁人在時空上的接近程度，越接近則影響越大。
- **去個人化**：指個人處於群體中時，「自我」的意識會喪失，個人的自我認同為團體的目標與行動所取代，任何行為已經不再代表個人了，而是「群體」行為的一部分，這使得人們覺得較不須對自己的行為負責，也較不關切行為的結果。如群眾暴力事件，社會傳染力。
- 個人匿名性越高時，去個人化情形越嚴重，人們越可能做出平常不會做的行為。大多數是增加反社會行為，少數則為減少反社會行為，看團體的傾向或規範。

# 第十章~團體

## 三、互動團體的工作表現：

### • 工作類型：

- 加成性工作：團體工作績效決定於每個成員的工作表現總和(如生產線工作、拔河)，人多好辦事，團體績效會優於個人表現，但很少能達到團體最大潛能~(林格曼效應、社會閒散)指個人在團體中工作量消滅的現象。
- 不連續性工作：工作類型是屬於尋找最正確的答案或問題解決方式，團體的工作效率，決定於團體中表現最佳的個人。亦指能力強的團員會影響整個團體的表現，帶動全團。如：組隊參加機智問答遊戲。
- 連續性工作：如一貫作業裝配線類型的工作，指團體的工作效率，決定於團體中表現最差的人，即能力差的團員會拖累全團，影響全團的成效。如：登山活動中，全員到齊才能開飯，則慢到達的人決定了開飯時間。

# 第十章~團體

## 三、互動團體的工作表現：

- **社會閒散**：在共同工作的過程中，有不適當的互動所導致的，此稱為過程損失。包括二個原因：
  - 協調不當：指當成員一塊工作時，可能會互相干擾、影響，甚至力量互相抵消。
  - 社會閒散：此為一種動機性的損失，因為處於團體中，覺得個人的努力，別人不會知道，因此就偷懶，較不努力。
  - 產生社會閒散的因素：
    1. 個人可以隱藏在團體中，個人的可辨認性降低，別人不會知道你做了多少，無法評價你，因而就較為偷懶。
    2. 團體中的人數越多，個人越看不出自己的努力與團體成果之間的關聯性，因此就比較不會全力以赴。
    3. 由於個人覺得多人工作易達成目標，或覺得別人不會很努力，而造成社會閒散的情形。

# 第十章~團體

## 三、互動團體的工作表現：

### • 社會閒散：不同場域有不同形式

- 網路閒逛：從事收發私人信件、瀏覽網頁、即時訊息與人聊天等從事非工作相關事件，耗盡生產時間及心力，工作效能降低。
- 工作特性、工作對象、工作者性別或個人特質亦會影響社會閒散程度。
- 一般社會閒散多發生在加成性工作裡。然而在連續性工作中，自覺能力較好者會覺得不需努力都可以比最差的人好，因此減少努力。在不連續工作中，自覺能力較差者覺得自己不重要，亦可能不想努力。
- 減少社會閒散的建議：
  1. 成員努力可以被輕易辨認。
  2. 增加成員對成功執行任務的承諾。
  3. 提高任務價值
  4. 讓成員覺得自己的貢獻是重要、獨特的。

# 第十章~團體

## 三、互動團體的工作表現：

- **社會彌補**：某些狀況個人處在團體中較單獨時表現更好。

- 從事對自己有意義的事，但又認為合作夥伴可能不信任會表現不佳時會嘗試彌補同伴的不足之處。

1. 不信任同伴或是對其沒有信心、或明確知道同伴的能力限制或缺乏不努力

2. 團體表現對個人是有重要意義的。

# 第十章~團體

## 四、團體決定：

### • 團體決策：

- 定向階段：視作業類型來決定問題解決方向。
- 討論階段：收集資料，想出幾種可能的解決方法、評量方法可行性或好壞。
- 決定階段：依不同方法如表決，決定選用策略。
  1. 智能性作業：目的在找正確答案，訊息性社會影響較大、較有系統性的方式推敲個環節來決定
  2. 評量性作業：取得成員意見的一致性(如選擇餐廳或挑那些申請者補助等)，規範性的社會影響較大，策略選擇較採便捷行思維。
- 執行階段：依決策執行

# 第十章~團體

## 四、團體決定：

- **團體極化現象**：指團體在作決定時，往往會較個人的決定更極端，如團體成員最初的意見傾向保守時，則團體討論將導致更趨保守，反之也可能遷移至更加冒險境地，此即謂之。
  - 冒險遷移：**Stoner(1961)**提出團體討論對團體決定的影響，經過團體討論後，團體會做比個人單獨時更冒險的決定。
  - 導致團體極化現象的原因：
    - 1. 說服論點理論：強調當人們聽到支持某一立場的論點越多或越強時，他們的態度就會越極化，而強化該論點，使其更具說服力。
    - 2. 社會比較理論：即使沒有新的論點被提出，只要我們知道別人的立場，團體極化就可能產生，係因當個人發現別人的立場和自己相似，或比自己更極端時，就會更加肯定自己的立場是對的。
    - 3. 社會分類或社會認同理論：強調人們有認同的需求，希望能屬於某個團體，因此有我們-內團體與他們-外團體的分別。在進行團體討論時，個人的意見會儘量符合團體的規範。

# 第十章~團體

## 四、團體決定：

- **團體迷思**：指雖然團體常可作出比個人適當的決定，但有時候一個看來非常理性，又有智慧的團體，卻可能作出極端錯誤的決定，「豬羅灣事件」、「珍珠港事件」、「水門事件」、「挑戰號太空梭爆炸事件」均可能是團體迷思所造成。
- Janis 認為易發生團體迷思的情境有三：**1.高凝聚力的團體**：常會排斥不同的意見，而陷入團體迷思中。**2.有特定結構的團體**：其因成員背景太相似，或與其他人隔離孤立的團體、或有強勢的領導，易陷入團體的迷思中。**3.高壓力或急迫的情境下**。
- Janis 提出可能出現團體迷思的癥狀：
  - 極大的從眾壓力。
  - 自我監察異議：指自我控制不在會議中提出異議，可能採會後告知主席的方式。
  - 心理衛士：指會議中有人把關，為防止任何會動搖團體信心與決策的意見出現。
  - 全體一致的表象。
  - 無懈可擊的錯覺：指團體成員自認他們的決策十全十美，無懈可擊，而忽略了看似微不足道卻極重要的訊息。
  - 道德的錯覺：團體自認站在正義與公理的一方，而忽略了可能導致不當決定的訊息。
  - 對敵人的錯誤知覺：認為對方是不得人心，沒有能力，而形成錯估形勢的現象。
  - 集體合理化：團體一旦作了決定後，就貶抑其他的訊息，並藉以合理化來自我安慰。。

# 第十章~團體

## 四、團體決定：

### • 團體迷思：

➤ Jsnis 提出減少團體迷思之道：

- 為了減少從眾壓力，領導者應鼓勵成員表達意見，且不要太早表達自己的立場。
- 最好在團體討論過程中，找人專門扮演批判的角色。
- 將團體分組討論，各組分別討論即決定，最後再彙整後作比較。
- 詢問外界專家的意見或請專家與會。

➤ 避免團體迷思的策略：

- 1. 讓成員預期他們必須為他們的決定負責。
- 2. 讓一個人扮演提醒者角色，提醒錯誤決策的危險。
- 3. 團體領導者或其他成員應該鼓勵大家獨立判斷與尋找問題，不鼓勵追求一致性。
- 4. 用一套電腦輔助的” 團體支持系統” 來開會，其可讓成員匿名提出意見。

# 第十一章~組織與領導

## 一、領導者的權力基礎：

- **權力基礎**：任何組織都面臨二個問題：選擇適任的領導者、建立上下共同遵守的管理規則。勢或權勢：指領導者擁有較其屬下為優的資源，也就是西方所謂的權力。

➤ French 和 Raven 將權力分為五種：

1. 合法權：指經由合法的程序在組織中佔有的位置。若欠缺其他專業或領導能力則讓人心生不服。
2. 酬賞權：指領導者擁有獎賞屬下遵行其意志完成任務的資源之權力。依賴此權易讓部屬感覺操控
3. 懲罰權：指當屬下不能達成任務或貫徹領導者意志時，領導者予以處分的權力。快速得到服從但可能引發恐懼、挫折、報復或疏離，導致績效更不佳或離職。
4. 知識權：又稱專業權，指個人因其知識、能力和才幹能駕馭其工作而獲致的權力。
5. 參考權：指當屬下對領導者的領導心悅誠服，願意以他的意見作為參考，此易深入人心。如慈濟功德會的釋證嚴法師的理念，對許多人造成影響且成為參考

# 第十一章~組織與領導

## 一、領導者的權力基礎：

• **權力來源**：德國社會學家 Max Weber將權力的來源分為三類：

1. 傳統型權威：指經由世襲傳承得來的領導位置。
2. 理性型合法權威：領導者的知識、能力、才幹能充分駕馭他所執行的工作。如裕隆公司嚴凱泰。
3. 魅力型權威：指領導者透過其智慧、膽識或品德、能力建立其功業，使其言行對屬下擁有角色之外的影響力。如證嚴法師慈濟功德會的救世志業。

# 第十一章~組織與領導

## 二、領導者形成的理論：

### • 領導者特質論：天生領袖？

常見的領袖因素包括：社交和人際關係能力、專業能力、行政能力、領導效果和成就、友善、智慧思辨能力。

### • 情境論：時勢造英雄

研究者發現在局勢困窘的危險關頭，比較會產生強人型的領導。

### • 情境與特質關聯取向：Fielder's的權變模式

指出領導者的特質與情境特色的互動會影響領導的效果，領導者分為二型：任務取向(重視任務達成)、關係取向(重視情感關係的維護)。

➤ Fielder認為工作情境有三大特色，來決定領導者的取向：

1. 領導者與團隊成員的關係如何？
2. 團體的任務與目標是否清楚？
3. 領導者擁有多大的法定權利？

➤ 當三項條件俱佳或均差時，任務取向的領導者會表現的最好；當條件中等時，關係取向的領導者會最有效能。

# 第十一章~組織與領導

## 二、領導者形成的理論：

### • 交易型領導轉型領導

- 交易型領導為理性規畫產生的領導模式，根據目標釐清角色與工作要求，激勵員工達成目標。適合標準化工業生產的產業。
- 轉型領導為在組織面對環境挑戰與變革，提出高遠理想與價值，企圖喚醒員工自覺的模式。如現代工商科技業。
- 轉型領導的特質
  1. 將自己定位於改變的中介者，並對改變負責
  2. 有勇氣並願意冒險
  3. 信任組織成員
  4. 有清楚價值觀且為價值導向
  5. 終生學習者
  6. 有能力處理複雜、不確定性高的問題
  7. 具遠見並能與他人分享願景

# 第十一章~組織與領導

## 二、領導者形成的理論：

### • 魅力領導與部屬賦權觀點

- 企業主的魅力領導與滿足和諧型的組織文化規範有顯著關聯，高科技中階主管魅力領導與員工的工作滿足及組織承諾亦有正相關。
- 高成就取向、高自尊與願意冒險的員工比較會被轉型領導者吸引願意追隨努力。
- 魅力領導有兩種；達成個人利益的個人魅力及達成組織利益的魅力領導
- 部屬(追隨者)對自我缺乏明確認識者，較依賴領導給與指引，對自我的定義來自與領導的關係，較易發展強烈的認同及服從。對自我有明晰概念的部屬，則較能展現自我及保持一致性，對自我的定義則來自組織及集體的層次，若領導者能代表及發揚組織價值，則能形成社會魅力領導關係，相較前面個人魅力者較為理性。

# 第十一章~組織與領導

## 二、領導者形成的理論：

### • 真誠領導

- 在高度發展的組織脈絡中，領導者及同事能發展自我覺察及自我規範的正向行為。
- 包含不偏不倚的平衡決策過程，決策前能客觀分析。內化道德觀，依據自我內在道德良知標準規範自我行為。關係透明，經由情境中表露合宜的訊息及感受，展現真正的自我。自我覺察，了解自我的優缺點及自己是如此理解世界的。領導在上述條件表現越好，員工越表現正向公民行為與組織承諾，對領導及工作越滿意。

### ➤領導行為的向度

- 主動提出新構想解決問題、代表團體、平易近人、組織(分派或界定工作)、管轄(對部屬及團體行為約束及限制)、賞罰、強調工作的執行、整合促進部屬合作、下行溝通、上行溝通。
- 上述10項縮減為體恤(彼此體諒建立良好互動關係)及主動結構(組織及界定部屬工作內容及部屬間關係)兩大因素。另有本土研究建議加入公私分明一項。

# 第十一章~組織與領導

## 二、領導者形成的理論：

### • 真誠領導

- 在高度發展的組織脈絡中，領導者及同事能發展自我覺察及自我規範的正向行為。
- 包含不偏不倚的平衡決策過程，決策前能客觀分析。內化道德觀，依據自我內在道德良知標準規範自我行為。關係透明，經由情境中表露合宜的訊息及感受，展現真正的自我。自我覺察，了解自我的優缺點及自己是如此理解世界的。領導在上述條件表現越好，員工越表現正向公民行為與組織承諾，對領導及工作越滿意。

### ➤領導行為的向度

- 主動提出新構想解決問題、代表團體、平易近人、組織(分派或界定工作)、管轄(對部屬及團體行為約束及限制)、賞罰、強調工作的執行、整合促進部屬合作、下行溝通、上行溝通。
- 上述10項縮減為體恤(彼此體諒建立良好互動關係)及主動結構(組織及界定部屬工作內容及部屬間關係)兩大因素。另有本土研究建議加入公私分明一項。

# 第十一章~組織與領導

## 二、領導者形成的理論：

### ●領導行為的向度

➤ McGregor(1960)提出的領導理論：

1. 管理 X 理論：高工作取向、低人際取向~力主「性惡論」，故必須用賞罰的制約法則來管理員工，且組織結構要明確，決策時不參考員工的意見。
2. 管理 Y 理論：高人際取向、低工作取向~力主「性善論」，認為員工會自動自發，努力工作，領導者的工作是激勵員工主動參與工作，決策時納入員工的意見，並充分授權。

3. 台灣研究：60位企業主管的結論歸納

- ◆個人要求：高尚品格修養、肯負責、有擔當、有魄力、具有工作熱忱、身心健康、具有意思的溝通技巧、具有維繫良好人際關係的能力
- ◆職務上的要求：具有工作經驗及專業知識、具有問題解決及應變能力、具有計畫與決策能力、主持會議的能力
- ◆與部屬的關係：了解及尊重屬員、給予工作指導、培訓屬員、給與參與機會、賞罰分明
- ◆與上級的關係：達成所交付的任務、促進意見交流
- ◆與平行單位的關係：負溝通協調之責。

# 第十一章~組織與領導

## 三、文化、組織與價值：

- **組織文化**一個獨立穩定的社會單位具有的一種特質，指長久以來，一群人在解決組織內外部問題的過程中，共享許多重要經驗，已使他們對周遭世界跟自己所處的地位，有了共同的觀點與看法。
- **跨文化組織與價值差異**：不了解跨文化價值的差異可能造成管理上的衝突。全球化使企業組織管理者需理解及處理跨文化員工不同的價值信念，包括個人主義(重視個人還是重視群體)、權利距離高低(權利距離低者重視個體獨立及部屬參與，權利距離高者重視部屬服從)、逃避不確定性(傾向高者容易焦慮、抗拒變革及怕失敗、成就動機較低)、陽剛化信念(傾向高者重視金錢與表現、強調成就、獨立、果斷，性別角色較傳統；傾向低者重視關係及信賴)，華人文化重視長期關係的穩定及均衡，價值包括堅持、倫理、節儉、羞恥感、穩定、面子、傳統及回報等。
  - 華人較傾向個人主義低、權利距離大、逃避不確定性高、陽剛化中等、重視長期取向等。
- **文化與工作者的價值變遷**：華人青年世代已漸將個人與社會取向融入生活，也有些人更重視個人成長追求做自己。

# 第十一章~組織與領導

## 四：華人社會組織文化及領導：家族主義及家長式的領導

### • 組織文化華人組織文化的特性：差序格局、關係與信任格局

➤ 鄭伯壘（1995）提出華人企業主用人的三種認知向度：

1. 關係格局：關係的親疏遠近。
2. 忠誠格局：忠誠度高，聽話認同，或忠誠度低，不聽話認同。
3. 才能格局：勝任能力強或平庸。

➤ 鄭伯壘認為華人企業主透過三種方式使員工轉換類型：

1. 親疏異位：透過結婚、認領、結拜等方式建立親密關係。
2. 忠逆異位：華人組隻強調部屬間的人倫規範，當部屬企圖心過強，將遭企業主防範。
3. 才庸異位：部屬可透過進修學習，提升才能。

# 第十一章~組織與領導

## 四：華人社會組織文化及領導：家族主義及家長式的領導

### • 家族主義及家長式領導

- 泛家族主義或類家族主義：指家族發展出的規範與型塑行為的法則，會遷移到其他團體或組織生活上。
- 華人的家族主義有二種重要的人際法則：尊尊原則(重尊卑)、親親原則(重親疏)。
- 鄭伯壘（1991）認為家族主義展現二種價值：
  1. 家長權威：父親擁有最大權威。
  2. 關係差異價值：家族第一的概念，區分為圈內人與圈外人。
- 樊景立與鄭伯壘（1999）主張，家長式領導包括三個重要面向：威權、慈悲、德行。

# 第十一章~組織與領導

## 五、組織情緒、情緒勞動、情緒智能

- **情緒勞動**：服務業的員工必須依據組織情感規則偽裝情緒使顧客快樂，這種努力式具有交換工資價值的稱為情緒勞動。長期容易導致工作倦怠(耗竭)。
  - **情緒智能**：包括認識自己情緒、妥善管理自己情緒、自我激勵、認知他人情緒、人際關係的管理等。
- 集體文化的華人較傾向沉穩平和考慮關係，較能思考他人立場而不直接表達情緒，委婉溝通。因此更重視是否能察言觀色，體恤關懷及在衝突與壓力中保持平和情緒。
- 訓練自己的情緒管理能力：
1. 了解自己想成為怎樣的人，對理想自我及理想社會或組織互動為目標
  2. 了解自己現在是怎樣的人，透過家人朋友同事來了解自己，突破自我防衛
  3. 具體行動來達成理想我，建立良好習慣(重建行為及神經迴路)
  4. 持續練習維持既有效果，包括行為或想像練習。
  5. 建立行為改變的支援體系，經由信任的人得到回饋與支持

# 第十二章~性別角色與社會行為

## 一、性別與性別角色

### • 與性別有關的名詞：

- 女權運動、兩性工作平等法的推展。
- 玻璃天花板現象：職場透過組織規章或組織成員的認知信念，對女性所設的升遷或工作限制。
- 生理性別：個體生理上是男性或女性，亦即染色體與身體性徵的差異，天生的生物範疇。
- 社會性別：社會對兩性在社會行為與性格特質上所賦予的意義，來自文化的建構。
- 性別認同：個人自認為自己是男性或女性，不一定符合其生理性別。
- 性別角色自我概念：個人覺得自己是否擁有傳統上男性或女性的特質。
- 性別角色刻板印象：男性或女性應該具有何種特性的信念。
- 性別類型化：個體學習到社會定義的與性別相關的角色歷程，社會將人、事、物標籤分類為男性的或女性的。

# 第十二章~性別角色與社會行為

## 二、性別差異

- **非語言行為**：女性在解讀非語言行為能力較好，較男性擅長解讀肢體語言及察言觀色。
- **攻擊行為**：男性攻擊性較高，隨年齡增加逐漸縮小；女性較易產生罪惡感，較使用關係性攻擊。
- **助人行為**：男性在較為英雄式的情境，較易提供他人幫助；女性鼓勵擔任照顧人的角色，提供朋友安慰與社會支持。
- **從眾與易受影響**：男性平均地位高於女性，在男性專業、熟悉的題材較不易被說服；女性則相較順從，服從性高，但在如育兒、購物等傳統女性領域則相反。專業領域方面，女性須用「地位、頭銜」贏得尊重。
- **領導行為**：男性較注重與完成團體任務，重視如何完成工作；女性較擅長鼓舞及教導，更多採民主與參與式型態，重視社交互動與維持成員情感。但現實研究上兩性差異並未比個體差異明顯。
- **情緒、情感表達與友誼**：男性友誼傾向以工作玩樂為主，較少自我揭露；女性以分享感受的方式進行互動，重視情緒表達，表現較多親密感受。

# 第十二章~性別角色與社會行為

## 二、性別差異

- **求助行為**：跨文化的男性在面對憂鬱、藥物濫用、身體疾病及壓力生活等事件項較女性較不願意項專業求助。
  - 社會比較：當問題與其他同性別相較為少見，顧及自尊則不易求助。
  - 問題對自我重要時，為控制問題不讓問題把自己擊敗而求助，但可能有很多防衛。
  - 是否有回報機會，以維持自尊及避面欠負感受。
  - 參考重要團體或類似經驗的他人是否贊同求助。
  - 求助是否伴隨損失，尤其是自由受限、失去權力與控制感會產生阻抗。
  - 女性在免對夫妻衝突多被鼓勵或被要求隱忍，以和解決問題，節制自己情緒、同理揣摩對方感受、為對方找合理化藉口等。
- **利環境態度與行為**：來自性別角色社會化產生的科技理念與自我提升價值的差異。女性被教育更多如何省水及自製清潔用品，男性則較傾向科技可以直接改善環境，偏重經濟成長及工作生活的便利性。

# 第十二章~性別角色與社會行為

## 三、性別角色與其影響

- **性別角色刻板印象**多數人將概擴性的特徵加諸在性別上，認為男女在性格、能力、社會角色、外型、性行為等方便的表現是不同但其實缺乏證據有過度類化的傾向。性別特質參考490頁。
- 男性化特質(陽剛特質)：與工作有關的工具性特質，如勇敢、支配、強壯、具企圖心...
- 女性化特質(陰柔特質)：與撫育、關係有關的情感表達性特質，如溫柔、細心、依賴...
- 判斷男性化或女性化會依生理特質與角色行為判斷：如肌肉是否發達、聲音與是否化妝，社會與生物角色(同志、生育)、及生理性別。
- **性別角色刻板印象的影響**：多數已開發國家倡導平權，如台灣性平法強調不能因性別或性取向對工作者有歧視，社會大眾也會因媒體及教育中逐漸學會克制自己的性別刻板印象或偏見，然而過去根植已深與性別有關的資訊易容易在沒注意時被激發或流露。
- 外顯(個人意識到或願意表露)VS.內隱(無意識或是因社會觀感而不願表露)
- 刻板印象的威脅：女性成功易歸因於工作容易、運氣或很努力而非能力。

# 第十二章~性別角色與社會行為

## 三、性別角色與其影響

### • 傳統性別角色如何傳遞：

- 教育體系有系統的傳遞男為主、女為輔的訊息
- 傳播媒體製作的節目沿襲並鞏固既有的性別角色及性別階層意識。（廣告中的女性角色開始多元化：性感暴露、工作角色與休閒社交角色）

### • 性別角色刻板印象影響的消除：

- 自我肯定特質可以降低刻板印象的影響。
- 女性在生活中有接觸成功女性典範者，較不易產生自動化的刻板印象。
- 女性低下的社會，接觸傳統女性的角色訊息，會觸發對自我所處地位的不滿，及對自我女性認同感產生威脅，因而抗拒刻板印象的影響。

# 第十二章~性別角色與社會行為

## 四、性別角色信念形成的理論

- **生物社會學或演化心理學理論**：男性擇偶重視外貌顯示為健康配偶；女性擇偶種是男性的社經地位、上進心、品格、智力等。
- **精神分析理論**：提醒重視兩性因生理差異引發的不同生活經驗，可能塑造出的性別角色，尤其是幼年與父母的情緒依戀關係。
- **社會學習與社會認知**：鼓勵或懲罰塑造出的性別化行為。透過三個學習歷程包括角色性別增強與類化、仿效父母行為、建立性別角色認知。
- **社會角色理論**：醒別差異主要來自社會情境中的社會角色規範，從身邊的人或媒體處學習到「正確」的「性別角色規範」。
- **認知發展理論**：性別認同發展符合生理性別分類。
- **女性主義理論**：。人格特質反應了社會的性別化現象，因此當社會對性別角色定義改變，在兩性的特質上的差異也會改變。

# 第十二章~性別角色與社會行為

## 五、兩性化的研究

- **兩性化**：指兼具男性或女性特質，能彈性應付偏重工作取向的情境，及偏重人際關係取向的情境，是適應最好的一種性別角色，能從容應付各種角色要求，生活滿意也較高（Bem,1974）。有較高自我概念、自我概念最為肯定與積極自尊最高、最具人際吸引力、有較滿意的人際關係。
- **女性恐懼事業成功研究**：
  - 1.成功女性會讓男人覺得她們沒有女性應有的溫柔、嫵媚特質，而失去對男性的吸引力；
  - 2.當男性在傳統女性領域（如家政、護理）成功時，也會有較高的成功恐懼；
  - 3.在傳統兩性角色劃分明確的社會中，表現不符合性別角色行為時，會遭受到社會排斥，因此會有成功的恐懼，這種恐懼限制了兩性自我潛能的發展。

# 第十二章~性別角色與社會行為

## 六、性別角色的未來發展趨勢

- **參與父職或共親職**：傳統上女性工作所需教育程度與薪水皆低於男性，女性在工作時間上也期待要能配合家庭需要，或較可能為育兒而辭職，雇主亦有可能以此理由不賦予女性工作者重任，現代則較有鬆動趨勢，更多男性願意分擔育兒及家務，讓女性也能兼顧職業。
- **工作與家庭**：
  - 多數女性仍認為自己要承擔教養子女之責，但也會期待男性要負擔較多教養責任，男性認為自己主要責任為賺錢養家，並認為比起上一代已經很願意陪伴子女。
  - 現代媽寶，男性在母親呵護下長大，期待女性是溫柔體貼犧牲奉獻家庭。也期待自己在配偶心中男比女更有好的工作表現(被崇拜)，女性的成就或自我成長有時會威脅到婚姻或親密關係，(男自尊受威脅，女性輕視伴侶的不成熟)。

# 多元性別與性別認同多元化

- 以多元性別取代兩性的劃分
- 包括多元氣質、跨性別、不同性傾向等內涵
- 中華民國（臺灣）成為亞洲第一個、世界第**27**個實行同性婚姻的國家。

撐完一學期的課了  
給自己掌聲鼓勵！

請撥空填寫意見調查問卷  
(有抽獎喔)

<https://studadm.nou.edu.tw/FileUploads/File/2258/1101.pdf>