

社會心理學四

彭聲傑(臨床心理師)

10.團體

- 2人或以上，社會互動，相互影響。
- 一段時間後，發展出：規範、角色及地位。
- 溝通網路(直接、間接傳遞)。
- 凝聚力。
- 社會助長與社會抑制。
- 團體工作表現是否比個人好？
- 團體的偏差：去個人化、團體極化、團體迷思。

團體的形成

- 1. 心理動力說：為了滿足團體外無法得到的生理與心理需求；如：歸屬感、控制感和情感。(Schutz, 1958)。
- 2. 社會生物說：群居團體較能抵抗環境的威脅，且能增加找到配偶的機會，加上人有親和的本能。
- 3. 社會比較說：為了要跟人做比較，好知道自己的好壞。
- 4. 社會交換說：當相互交換滿意時會留下；當相互交換不滿意時會離開。

團體的結構

- 規範、角色、地位。
- 家庭分工、職場分工。
- 角色間的衝突：又得當媽媽，又得當業務；時間難以分配，事情難以取捨。
- 角色內的衝突：當一名小主管得和基層員工相處融洽，又得擔任上級政令的施行者。
- 對不同角色的評價：院長、醫師、醫事人員、照服員、個案；責任與壓力。

團體的溝通

- 1. 問題解決效率：圈型、鏈型、輪型、Y型；簡單訊息量和複雜訊息量的考量。(Leavitt, 1951)
- 2. 成員的滿意程度：中央較滿足，邊緣較不滿足。
- 3. 領導的產生：位置和所發揮的功能的重要性；輪型中心像領導者，圈型不明確。
- 4. 階層體系的溝通：金字塔型的溝通模式。好消息傳得快，壞消息傳得慢或被壓下來了。原因有二：一、不方便讓上司知道。二、避免上司類化壞印象到其他人身上。
- 5. 團體凝聚力：吸引力/離開力。因素有：人際吸引、是否滿足大家的需求、領導者的行為(民主或權威)、正向溝通的程度。凝聚力和團體工作表現的關係：相互影響、正相關在小團體中更明顯、規範績效高成就高，規範績效低成就低。

社會助長與社會抑制

- Triplett(1894)：兒童繞魚線的工作，有人在場時表現更好。
- Appport(1920)：五人一起工作比一人單獨做的效率好，不論他人是相同工作者或僅是旁觀者，其稱此為「社會助長」。但有些工作，如寫論點，卻是相反的獨自一人寫會比在許多人面前寫來得好。
- 螞蟻也有類似表現。
- 為何有時助長？有時抑制？
- Zajonc(1965)：和工作的複雜度有關，較簡單的工作，人多會助長；但複雜、不熟悉的工作，人多會抑制。他認為別人的在場，會引發我們的身心喚起的狀態，故能掌握好的工作能表現好，但掌握不好的工作又一直被看，可能會表現更不好。
- 影響因素：單純有人在場、擔心被評價的感覺(引發身心的喚起，不利工作表現)，後者的影響力更大。(Cottrell,1972的眼罩實驗)，分心的因素。
- 社會衝擊理論：旁觀人數愈多，對個人的衝擊會愈大。

去個人化

- 隱藏在人群中，個人的行為可能更失控。還記得不久前的社會新聞嗎？陸戰兵枉死案。
- **Le Bon(1895)**：社會傳染。昨晚安東尼波登的自殺，上週還有荷蘭王后33歲么妹、紐約時尚設計師**Kate Spade**自殺。
- **Festinger等(1952)**：去個人化，認為行為代表團體，不再需要由自己來負責，也就更不關切行為的後果。
- 匿名性：網路的匿名發言、不用屬名的問卷。匿名時，電擊他人的行為也會增加。
- **Zimbardo**的廢車研究：同樣的廢車放在紐約街道跟加州鄉村，紐約那台很快就被拆光了，加州那台沒人動。
- 社會閒散：團體人數增加，個人平均工作量減少的現象。原因可能是：相互干擾作業、社會閒散，覺得整體出來了，個人也不用太努力，反正不會被看出來。

團體決策

- 團體極化現象：更激進或更保守的傾向。
- 起初的討論氛圍的影響力。
- 說服論點理論：同溫層的效應，大家都說A都跟著說。
- 社會比較理論：你A，我就AA，他就AAA。
- 社會認同理論：我們傾向做出和大家一樣的表現，會裝可愛的人有糖吃，調皮搗蛋的人等著倒楣。
- 團體迷思：一個理智、智慧的團體卻做出極端錯誤的決策。為何如此？把其他聲音排除了、成員和自己太相似、高急迫的壓力情境、從眾壓力(川普說A，你能說B嗎？)自我檢查(有沒有說AAA)、全體一致的表象、無懈可擊的錯覺(關稅壁壘)、道德的錯覺、對敵人的錯誤知覺、集體合理化。(有沒有超自戀的？全部都說自己好。)

要如何避免團體迷思呢？

- 1. 領導者一開始就要鼓勵不同意見的表達，並表達尊重。
- 2. 團體中要有人擔任意見紛歧的角色。
- 3. 團體先分小組團體再回到大團體。
- 4. 詢問團體外人員。
- 5. 執行前，再討論一次。
- 6. 讓團體成員知道，他人要為自己個人的發言與決策負責。
- 7. 多元成員的重要性。

11.組織與領導

- 1. 領導的權力結構。
- 2. 領導者形成的理論。
- 3. 組織文化。
- 4. 華人的組織與領導。

領導者的權力基礎

- 傳統型權威，如世襲。
- 理性型合法權威，帶人、理事。
- 魅力型權威：如慈濟。

領導者形成的理論

- 1. 天生：印度的甘地、美國的馬丁路德。包含：社交和人際關係能力、專業能力、行政能力、領導成就、友善、智慧思辨能力。
- 2. 情境論：時勢造英雄。不同時代的條件會招喚出不同特質的領導者，如：希特勒崛起於一戰後，政經蒙羞凋敝的德國；川普崛起於低中產白人的優勢不再的憤怒等。
- 3. 情境與特質關聯取向：Fielder's的權變模式。任務取向、關係取向。當世道太平時，關係取向的表現好；當世道興盛或低落時，任務取向的表現好。
- 華人社會看重另一個領導者的特性：品格。

華人社會的組織文化與領導

- 差序格局：傳統社會是種自己在同心圓中心，與他人發生不同關係層次的格局。(費孝通，1948)。
- 親友→人情法則；一般人→工具關係。(黃光國，1985)
- 華人用人：關係遠近、忠誠高低、能力高下。
- 信任度。
- 家父長式領導：威權、慈悲、德行。

性別角色與社會行為

- 1. 男性平均壽命：76歲；女性平均壽命：82.6歲。
- 2. 性別差異 (意外事故率、自殺成功率、抽菸等健康習慣)。

性別角色與文化

- 1. 男性特質VS女性特質。
- 2. 生理性別(sex)VS性別角色(gender role)。
- 3. 當兵的經驗。
- 4. 雖然當前台灣的男性氣概論述已經多元化，但「硬漢」、「權力」、「能力與競爭」仍是主流內涵。(王大維，2010)
- 5. 人類學家Mead的研究：兩性的氣質差異，是先天還是後天？
- 6. 雙薪家庭的男女分工的現況。
- 7. 心理學的看法：各自發展強項，彼此互補。

性別角色理論

- 1.社會學習理論→性別認同是學來的。
- 2.認知發展理論→性別認同跟認知發展的成熟度有關。
- 3.心理動力理論→性別認同是孩子認同同性的父母所形成的。
- 4.女性主義理論→如何讓女性更成為自己，非抗衡，也能平等成就自身的性別特長。

性別主流化發展

- 1. 聯合國的婦女大會宣言：
 - →1975：平等、發展、和平、消除歧視。
 - →1980：保障婦女權益、促進婦女行使權益。
 - →1985：培力婦女、改變制度結構。
 - →1995：以行動謀求平等、發展與和平。
- 2. 不同性別的平等受益。
- 3. 我們身邊的阿嬤、媽媽、姑婆、妻子、女友、女兒的權利狀況呢？
(短片)

健康議題的性別意涵

- 1. 情感性精神疾患女性**1.5**倍於男性。
- 2. 酒癮相關疾患男性**6**倍於女性。
- 3. 男女性別迷思對健康的影響。(瘦、豐胸、整形；性功能、亂用藥)
- 4. 婚姻讓男性更健康；女性卻增加許多承擔。

性別角色的未來發展趨勢

- 1. 男女保有差異，但共榮。
- 2. 權力、權益、薪水、社會制度的平等。
- 3. 先看見個人，再看到其性別。
- 4. 多元價值。