

社會心理學10~12章

謝明璋(秘密花園諮商所-臨床心理師)

想想看

- 團體是什麼？

第十章-團體

- 1.排隊人潮、看電影的人們。
- 2.討論報告的一群人。
- 團體：有互動，可以溝通的一群人。從2~3人至上百人。

團體的形成

- 人為何要加入團體：
- 1.心理動力：為了滿足在團體外無法獲得的部分-像是讓自己能夠存活的部分、有認同感、歸屬感、影響他人的需要等等。
- 2.社會生物：能因應威脅，結交伴侶，群聚比獨居更容易存活下來。
- 3.社會比較：與他人比較，才能知道自己的能力好不好，行為適不適當。
- 4.社會交換：交換彼此需要的東西，如果團體無法滿足成員，成員就會離開。

團體的結構

- 角色、地位、規範。

團體的凝聚力

- 人際吸引：彼此喜歡，凝聚力較高。
-
- 領導者的行為：一般情況，民主式領導，成員能互相溝通，參與決定，因此會比權威式領導下的凝聚力更高。緊急狀況則可能相反。
 - 凝聚力與工作表現的關係：1.兩者互相影響，但後者的影響力大於前者。2.在小團體中較明顯，3.在需要依賴、互動的工作上相關性更高。4.凝聚高，要求一致的壓力大，成員會較順從規範。此時團體規範是偏低的績效，成員表現會較差。團體規範較高的績效，成員表現會較高。

他人對個人行為的影響

- 一、社會助長與社會抑制。
-
- 表演、演講：有無人時，是否會影響表現。
 - 1.他人在場，個人處於激發狀態，有利於強勢反應。
 - 2.分心假說：有人時—簡單工作-因你的努力，避免分心而表現更好。
 - 複雜工作-努力但無法克服分心，表現更不好。
 - 3.他人在場且是可能的評價來源才會影響表現。

他人對個人行為的影響(續)

- 二、社會衝擊理論：1.觀眾人數越多，影響表現的可能越大。2.觀眾身分越重要，也會有越強的影響。3.觀眾面對面或是線上，也會有不同的影響。
- 三、去個人化：匿名性是行為助長或抑制的重要部分。
 - 都市：匿名性高，反社會行為多。鄉村則相反。
 - 匿名有時反社會行為會少，看穿著、代表的身分(護士或3k黨)。

社會閒散

- 1.面對面的熟人一起工作，比較與陌生人工作較不易閒散。
- 2.女性、集體主義文化也較少社會閒散。
- 3.減少社會閒散的建議：(1)讓每個成員的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)提升任務重要性或價值。(4)讓成員覺得自己的貢獻是獨特的。

社會彌補

- 1.對同伴表現有不佳的預期。
- 2.團體表現對個人具有意義。

團體決定

- 團體決策：1.定向階段。2.討論階段。3.決定階段。4.執行階段。
- 一、智能性作業：為找出正確答案。訊息性社會影響重要(參考他人想法)，討論時以收集有用訊息為主，決定階段也一步一步推敲至各環節，有系統的決定。
- 二、評量性作業：達到成員意見的一致性。規範性社會影響較重要(從眾，遵循規範)，討論時尋求成員意見的一致，決定階段也用較簡便捷思法做決定。

團體極化現象

- 1.團體最初意見保守，團體討論也更保守。
- 2.團體最初意見冒險，團體討論也更冒險。
- 為何會這樣：1.說服論點：當某一論點越多，越強，態度會越極化。2.社會比較：發現別人和我們立場相似，我們會想要有更好，更對，這時意見可能也更極化。3.社會分類或社會認同：希望歸屬於團體，會特別留意自己的意見是否符合團體的想法。

團體迷思

- 1.易發生在高凝聚力的團體，越易排斥不同意見。
- 2.特定結構的團體，相似背景的成員。
- 3.高壓情境：急迫性超過正確性。

減少或避免團體迷思

- 某學者的建議：1.減少從眾壓力。2.鼓勵批評。3.團體分小組。4.諮詢外界專家。
- 近期研究指出：要減少團體迷思，可有些方法：1.大家要為團體負責。2.團體中有提醒者。3.鼓勵成員獨立判斷。4.成員決策時可匿名討論(電腦開會等等)，減少人際關係的影響。

第十一章-組織與領導

- 領導者的權力基礎：
 - 法：管理及制度。
 - 權：執行法的領導人。
 - 有學者提到：權力像愛情，給予對方越多，得到的回收越多。
 - 權力來源由下而上，非上而下。
 - 在後現代以服務業為主的經濟體系，分權能讓員工創意與效能提升，並使企業獲利。

權力來源

- 1.傳統型權威：世襲制。
- 2.理性型合法權威：展現能力駕馭執掌的工作。
- 3.魅力型權威：慈濟、台積電、聯電、鴻海。

領導者形成的理論

- 一、領導者特質論：天生領袖？
 - 領袖因素：1.社交和人際關係能力。2.專業能力。3.行政能力。4.領導效果和成就。5.友善。6.智慧思辨能力。
 - 不過領導人的能力及人格特質，與是否適合擔任領導只有低到中度相關。
- 二、情境論：時勢造英雄。
 - 領導者基因只占了3%，其餘受環境影響居多。

三、情境與特質關聯取向：Fiedler的權變模式

- 領導者：任務取向(A)。關係取向(B)。
- 工作情境可分類成：1.領導者與成員的關係如何。2.團體任務、目標清楚否。3.領導者擁有多大的決定權。
- 工作情境都很好或是都很差，(A)的領導者會表現最好。當工作情境中等時，(B)的領導者會最有效能。

交易型領導與轉型領導

- 晚近領導行為研究者將領導模式分為以下兩者。
- 交易型：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：當組織面對環境的挑戰與變革，或是需要有創意和熱情的行業，就需要能提出願景，與激勵人心的轉型領導。

看個影片

- 跟網飛 Netflix學創新：領導者行為才是組織創新文化的源頭
- <https://www.youtube.com/watch?v=5AfQk30CtOo&t=195s>

魅力領導與部屬賦權觀點

- 1.缺乏自我認識的部屬，較易配合有個人魅力領導(為達成個人利益)。
- 2.有自我明晰概念的部屬，較喜愛社會魅力領導(為達成組織目標)。

真誠領導與領導行為的向度

- 一、領導者在真誠領導得分越高(1.不偏不倚的平衡決策。2.內化道德觀。3.關係透明。4.自我覺察。)，員工表現越正向的公民行為與組織承諾，對領導與工作也越滿意。
- 二、領導行為的重要向度：1.體恤-領導者與部屬互相尊敬信賴，建立良好關係。2.主動結構：領導者能組織、界定部屬的工作內容。還有本土特有的公私分明向度(軍中研究發現)。
- 華人-上司幫下屬(有體恤)、上司責備下屬(不體恤)。
- 美、德-上司幫下屬(有體恤)、上司責備下屬(結構的想法不同)。

主管對主管的標準

- 台灣v.s西方國家。
- 除了領導者要會做人、做事以外，還對主管要求多了品格向度。

文化、組織與價值

- 規範：穩定而獨立的社會單位具有的一種特質。
- 不同種族組織文化，在以下工作價值會有些不同。1.個人主義。2.權力距離。3.逃避不確定性(像臺灣等華人文化，比較保守害怕改變)。4.陽剛化。5.文化價值。

文化與工作者價值變遷

- 全球化產生的價值衝擊：1.資源稀有假設：個人的價值優先順序，受所處社經環境影響，會比較重視相對缺乏的事物。
- 2.社會化假設：個人價值選擇與社經環境有關。
 - 農業社會：避免爭奪土地不斷殘殺，而有認命及抑制野心的階級之分。
 - 後來資本主義，工業化發展：人民迅速累積財富，重視科技與理性。但在大量生產，階層管理制度下，也降低了人們自主性。
 - 近期服務業為主的後現代社會，需創新、自主判斷，人們開始重視生活品質，多於經濟發展。

文化與工作者價值變遷(續)

- 華人的價值觀也隨著社會經濟發展，出現傳統社會取向價值與個人取向價值融合的趨勢。
- 年輕世代：追求個人成長和均衡生活，也關懷社會和諧。
- 年輕世代與退休者，除了重視回饋社會，維持和諧關係外，也有些人重視個人成長，追求做自己。

華人社會的組織文化與領導：家族主義與家長式領導

- 華人企業主是家族企業：1.有管理正當性。2.訊息中樞。3.資源分配者。4.權威的象徵。
- 華人：身分關係與共同體理念的經營方式(公司是我家的財產)。
- 美國：契約關係與市場規範的經營方式(我是受雇管理者)。

華人社會的組織文化與領導：家族主義與家長式領導(續)

- 華人組織文化的特性。
 - 依1.關係。2.忠誠。3.才能。做企業組織劃分。
- 家族主義與家長式領導。
 - 華人：1.權威。2.慈悲。3.德行。
 - 較西方多重視品德(領導部分)。

家族主義與家長式領導

- 對於華人部屬來說，在某些部分家長式領導的效果大於轉型式領導：
 - 1.部屬反應方面的感恩圖報，犧牲奉獻。
 - 2.工作態度方面的主管滿意與組織承諾。
- 受儒家文化影響：
 - 1.華人組織重視關係，關係也會影響到信任。
 - 2.華人有許多家父長式領導的特性。
 - 3.西方許多有效的管理制度，在台灣不見得行得通。

第十二章-性別角色與社會行為

- 女性的職場(玻璃)天花板
- 男性的傳統角色限制：
 - 要出人頭地。
 - 作為經濟支持。
 - 沒時間做自己。
 - 缺乏親情滋潤。
- 老少配：
 - 男老女少。
 - 女老男少。

看影片

-
- 【110年行政院點亮性別之眼微電影徵選活動】佳作》擺市集
 - <https://gec.ey.gov.tw/Page/20AC0613DC405501/043ffd0d-d00f-42c7-b6e2-f00cb844c93a>
 - 女生就該結婚生子?

看影片

- 【110年行政院點亮性別之眼微電影徵選活動】佳作《逆童話》
- <https://gec.ey.gov.tw/Page/20AC0613DC405501/87a54608-1d07-4186-83ea-c9b145f11314>
- 男生一定要堅強？

為什麼要研究性別角色？

- 透過研究可以更了解性別角色的內涵還有對個人的影響，可以讓人有更多的內省及建立和諧親密關係的可能。
- 跨文化研究：性別差異，會受文化影響，有些地區男尊女卑的觀念太強，讓女性的發展選擇較少(中東國家)。
- <https://www.youtube.com/watch?v=g895V4ges5E>

性別有關的名詞定義

- 生理性別：sex(生物天生範疇)。
- 社會性別：gender(文化建構)。
- 性別認同：個人認為自己的性別為何。
- 3~4歲建立起性別不會轉變的概念(不會因改變穿著打扮就變成異性)。

影片

-
- 【110年行政院點亮性別之眼微電影徵選活動】首獎》-我只是變回原本的自己。
 - <https://gec.ey.gov.tw/Page/20AC0613DC405501/cef902cb-1aad-450e-bef4-73190c2bf3f1>
 - 跨性別的身分認同以及家人的支持。

影片

-
- 【蔡依林PLAY世界巡迴演唱會- 臺北站】「不一樣又怎樣」紀錄片- 葉永鋕篇(性平教育的開始)
 - https://www.youtube.com/watch?v=V_M9ZId2QAY

性別差異

- 1974年的研究-1.男性在視覺、空間及數學方面能力較佳。2. 女性在語言能力較佳。3.男性攻擊性較強。
- 1990年的研究-在語言、數學方面兩性之間的差異逐漸縮小。

性別差異(續)

- 未標示身分的時候，男女性的職場互動，有時候大家會有先入為主的觀念，可能認為男性是主管之類的。
- 研究也有發現可藉由領導行為中地位會影響人際，低者要順從高的部分。讓女性利用頭銜，使對方給予尊重。
- 女性略比男性善教導和鼓勵部下創新，但差異不是很大。

性別差異(續)

- 情緒、情感表達與友誼：
- 1.男從小到青春前期都較會表達外顯情緒(憤怒)。
- 2.女性在青春後正面情緒表露比男性高。
- 3.男性以工作玩耍為主的友誼。
- 4.女性以分享個人與親密感受為主的友誼。
- 5.社會較不鼓勵男性角色示弱、哭泣。

性別差異(續)

- 求助行為：
 - 文化因素造成男性較少求助，男性失業較無法向家人告知。
 - 台灣女性在家庭會吞忍情緒，不敢求助家庭問題。
- 利環境態度與行為：
 - 重視科技理性價值及自我提升價值者較不重視環保，在男性中較多。

性別角色與其影響

- 性別角色刻板印象：
 - 受1.性格。2.生理。3.社會角色行為。三者影響。
 - 男性化：工具性特質(與工作有關)。
 - 女性化：情感表達性特質(與照顧幼兒情感表達有關)。
 - 女性在男性化工作會被評價較差。但若表現與刻板印象不同時會有較高的評價。

性別角色與其影響(續)

- 性別角色刻板印象的影響：
 - 1.內隱性別刻板印象：美國男女生在數科成績差異縮小，但女性仍可能受性別刻板印象影響選科系。
 - 2.刻板印象威脅：當有刻板印象表現不佳時，在因應上或實際表現上也會較不佳。可提供適時，打破威脅效果。
 - 3.女性成功常歸因工作容易，或很努力而非有能力。
 - 4.許多文化中，男性成功常歸因於自己的能力。女性則較以運氣解釋。

性別角色與其影響(續)

- 性別角色刻板印象影響的消除。
- 1.自我肯定特質。
- 2.在男性領域成功的女性典範。
- 3.想像破除刻板印象的典範。
- 4.接觸傳統角色引起動機阻抗。原先具有性別平等概念者，在看到傳統性別角色，會產生反抗的動力。

性別角色信念形成的理論

- 生物社會學：因演化的生理差異，而有不同的特質，男性有攻擊等工具化特質。女性有懷孕照顧孩子等情感性特質。在擇偶方面女性較重視男性的地位與上進心。男性則重視女性的外貌。
- 認知發展論：2~3歲出現物體恆存的概念，性別概念也是。3~4歲則會以表面特質判定性別。6~7歲則了解性別與生理器官有關。
- 女性主義：從性別角度出發，檢視社會現象、研究內容。
 - 男性主管：工具化特質。女性主管：情感表達性特質。同時具有兩者：能廣泛適應情境，有較佳的心理健康。

兩性化研究

- 女性在男性領域工作會有恐懼的可能(科學、維修)，反之男性亦然(家政、護理)。
- 恐懼限制了兩性自我潛能的發展。

性別角色的未來發展趨勢

- 已開發社會的趨勢：參與父職、共親職。
- 傳統女性工作特色：1.低階事務，所得低於男性。2.工作時間要能配合家庭需求。以前銀行還規定女性員工結婚後須辭職。
- 目前性別角色分工有鬆動的趨勢。

性別角色的未來發展趨勢(續)

- 女性勞動參與率：1992年的44.83%到2013年的50.19%。
- 男性勞動參與率：1992年的73.78%到2013年的66.83%。
- 非勞動者
 - 女：44.86%需處理家務。
 - 男：37.05%高齡與身障。35.33%求學或準備就業。

性別角色的未來發展趨勢(續)

- 公家單位：文官仍是男性居多，女性則多是僱員。
- 女性明顯較男性多數的工作，主要還是在校長及教師領域，仍有受到傳統形式影響的可能。

影片

-
- 【110年行政院點亮性別之眼微電影徵選活動】銅獎《顏色
 - <https://gec.ey.gov.tw/Page/20AC0613DC405501/b78ba80b-743d-4917-9746-64452bbb117d>
 - 大家看完的感受?
 - 女性的付出。

工作與家庭

- 1.工作資源佳，可讓父母在教養子女上更有效能。
- 2.家庭是支持的氛圍，可讓工作者更沉穩。
- 3.三高的傳統觀(身高、學歷高、收入高)，可能導致配偶配對成功率下降，也可能造成婚姻關係破裂機率提高，還有出現家暴的機會。
- 4.或許做一個溫柔體貼的家庭主夫，精明能幹的女強人。不強迫對方存有傳統性別角色的樣子，是社會可以嘗試推動及努力的方向。