

《心理學（包括諮商與輔導）》

試題評析

今年高考心理學除第五大題內容較偏記憶、學習及知覺等基礎心理學的範疇之外，其他都著重在社會心理與能力領域，此與人事行政實務中有關人際互動的行為相當契合；同學如果上課用心，課後又能仔細研讀完本班林美智老師編著的「96心理學（含輔導與諮商）」此書，拿高分並不困難。

一、人們可以經由表達態度達成某種功能（function），請根據Katz的分類，說明態度的四種功能，並加以說明各功能內容。（20分）

答：

態度的功能：個人之所以會保持某種態度，是有原因的，即態度對他有某些功能。根據態度功能論的說法，態度具有四種功能：

(一)知識功能

態度可以幫助個人，將個人的知識、經驗與信念組織起來，而提供一種確切穩定的標準或參考架構，使個人將雜亂無章的所見所聞，變得確切而穩當。例如，刻板印像就是一種態度，它賦予各種團體不同的特性或特質，而將紛亂的經驗組織起來。

當個人發現原來具有知識功能的態度，不能說明其所接觸到的現象，或無法賦予該現象意義時，則態度會發生改變。其實，當環境改變或新訊息輸入，以致個人無法運用現有知識來解釋時，個人的態度也會發生改變，以便能夠說明更多的訊息。當然，個人也許會儘量避免接觸到新的訊息，以避免產生衝突。

(二)工具功能

態度的形成，可能是因為態度本身，或是態度所針對的事物，可以幫助個人得到獎賞或逃避懲罰，此即為態度的工具性功能。在某些情況下，態度是達成目的的手段。例如，一個人對老闆採取不好的態度時，他的工作伙伴會支持他、讚美他、同情他；但他對老闆的態度很好時，則工作伙伴會排斥他。於是，他對老闆會採取不好的態度。因為此種態度使他為人所接受，得到讚賞，而避免被排斥。此外，在別的情況下，事物本身是達成目的的手段，此時態度就是由該事物及其後果之聯想而來。例如，汽車推銷員對藍領工人產生良好的態度，因為他很容易把汽車推銷給他們；但對醫生則沒有好感，因為後者總喜歡討價還價，不易推銷。因此，他將成功、利潤和藍領工人聯想在一起；而把失敗、困難和醫生聯想在一起，自然對他們產生了不同的態度。

工具性態度的改變，是由於它無法滿足個人的需求，或其他態度能滿足個人的需求，或由於個人的抱負水準改變了。

(三)價值顯示功能

態度也可以直接顯示個人的中心價值和自我意象。例如，一個具有自由觀念的人，對組織的分權、彈性工作時間、以及放寬衣著標準等，會表現出良好的態度。又如一個女權運動者，可能對傳統家庭婦女角色、服從男性、及黃色笑話等，表示出厭惡的態度。凡此都分別顯示出個人的中心價值感來。因此，態度實具有顯示價值的功能。

(四)自我防衛功能

態度可以保護個人的自我，以免受到不愉快或威脅性的刺激傷害。當個人收到威脅性的訊息，會產生焦慮感；而培養某種態度可以曲解或避免收受這種訊息，則焦慮感自無從產生。一個沒有能力的醫生，可能會發展出一種態度，認為護士訓練太差、缺乏工作動機、漠視病人利益，以求保護自己，滿足自己的優越感。一位主管可能視工作為一種精神寄託，而企圖避開個人的負債累累、家庭負擔太重等壓力，以保持完整的自尊。凡此都是自我防衛的態度。具有自我防衛功能的態度，通常比較不易改變。此種功能態度的改變，一般需由臨床心理學家來進行。

二、在職場中我們常會需要與同仁討論問題，希望能夠集思廣益，但是團體討論的結果可能會發生團體極化作用（group polarization），請說明團體極化作用的意義，以及為何會發生團體極化作用（請具體說明其中的影響因素）。（20分）

答：

(一)團體極化現象(group polarization)：是指經過團體討論之後，團體決策比個人決策更趨向極端。如果團體中大多數成員的意見趨向保守，則團體決策會比個人決策更保守，稱為保守遷移；如果團體中大多數成員的意見趨向冒險，則團體決策會比個人決策更冒險，稱為冒險遷移。

(二)團體極化現象的原因

- 1.責任分散：因為在個人決策時必須負完全責任，所以較少走向極端；但是在團體決策時，結果成敗不必由個人單獨負責，較易形成極端意見。
- 2.社會比較：個人與其他成員的意見比較之後，發現有些人比自己的意見更極端，由於期望得到正向評價，因此改變立場，朝向更極端的方向移動。
- 3.說服理由假說(persuasive argument hypothesis)：在團體討論時，因為聽到別人的說服理由，因此加重了自己原本態度的極端程度。
- 4.熟悉理論：由於團體成員對於情境更加熟悉，所以導致冒險遷移。
- 5.領導者的影響：當領導者的說服力和影響力很大時，容易引導成員朝向他自身所支持的決策方向。
- 6.從眾：個人受到團體的規範性影響，希望被團體接納，所以轉向大多數人偏好的方向。
- 7.價值理論：人們考慮該情境中符合價值系統的行為，以得到較佳評價。例如：西方文化較鼓勵冒險行為，因此較常出冒險遷移；但是非洲的賴比瑞亞和烏干達等國家則偏向保守遷移。

三、在職場上我們常使用外在物質酬賞來獎賞他人的工作表現，這很可能會發生過度酬賞效果（overjustification effect）？請解釋該效果的意義，並以自我知覺理論（self-perception）說明該效果發生之原因，並請說明何種條件下外在物質酬賞不會發生過度酬賞效果。（20分）

答：

(一)過度酬賞效果(overjustification effect)或稱過度合理化效應，屬於社會心理學名詞。在對行為原因解釋時，傾向於過分重視外在看似合理因素而忽略內在因素的歸因心理。曾有心理學家以兒童為對象，分實驗與控制兩組從事繪畫活動。實驗者事先告訴實驗組兒童，只要他們用心繪畫，每次繪完後均可獲得一份獎品。控制組則事先不做任何說明。如此設計旨在驗證如下之假設：兩組兒童在繪畫行為上，如果顯示實驗組的意願強於控制組，那是由於外在因素（獎勵）所致（這是合理的解釋）。幾天之後，讓兩組同在一種自由情境中繪畫，不加限制，也不予任何獎勵。結果發現，原來實驗組兒童專心用在繪畫上的時間，只及於原控制組之半。這說明內在因素的影響大於外在因素。如堅持說獎勵是影響兒童繪畫行為主要因素，顯然不符合事實。

(二)自我知覺理論(self-perception theory)：係由班姆 (Daryl Bem)所提出的，其認為，個人瞭解自己的過程就和瞭解別人一樣，是透過觀察行為所獲得。班姆假定：當內在線索薄弱、模糊不清或無法解釋時，個人便會由外在行為去推論內在狀態。因此，當個人要為自己的行為辯護時，同時要考慮外部理由和內部理由。當人們過於注意外部理由時，便會低估內部理由，這就是過度正當化 (overjustification)；反之，當外部理由不足以為自己的理由辯護時，個人只好訴諸於內部理由，進而自我說服，這就是理由不足 (insufficient justification)。

(三)當想要獎賞的行為本身與目的清楚明確時，就比較不會發生過度酬賞的效果，即酬賞的誘因不要高過行為本身的真正目的，就如同工作動機理論中之「認知評價理論」一樣，讓被獎賞者在認知上判斷其行為真正的原因或動機是來自行為（內在或工作）本身，而不是外在的誘因，如此才不致發生為酬賞而做，忽略行為的真正意義。

四、Gardner提倡的多元智力說有那八種智力，與傳統智力觀念的差異為何？（20分）

答：

- (一)「多元智力」(multiple intelligence)：由美國心理學Gardner (葛敦納)(1983)所倡議的。葛氏將智力界定為：在某種文化環境的價值下，個體用以解決問題與生產與創造所需的能力，智力下列包含九（或稱七種，扣除最後兩種）種能力
- 1.語文能力：包括說話、閱讀、書寫的能力。
 - 2.數理能力：包括數字運算與邏輯思考之能力。
 - 3.空間能力：包括對環境的認識、辨別方向的能力。
 - 4.音樂能力：包括對聲音之辨識與韻律表達之能力。
 - 5.運動能力：包括支配肢體以完成精密作業的能力。
 - 6.社交能力：包括與人交往且和睦相處的能力。
 - 7.自知能力：包括認識自己並選擇自己生活方向的能力。
 - 8.自然觀察能力：包括對自然界觀察、探索的能力。
 - 9.生命智力：包括了解生命、探索生命真諦的能力。
- (二)葛氏認為，傳統的智力理論或測驗的內容，因偏重對知識或「書本智識」的測量，結果只是窄化與扭曲人類的智力。按其解釋，智力乃是某種文化環境的價值標準下，個體用以解決問題與生產創造所需的能力。與傳統智力理論相比較，前面三種能力才算是智力的因素，後面四種（或六種）雖在社會生活中甚為重要，但一向未被視為智力測驗中所要測量的題目。
- (三)在教育上應用的意義是，學校教育或教師教學不應只注重「書本智識」潛能的開發與培養，如此容易窄化人類解決問題的能力，未來的教育或教學，亦應重視社會生活中各項能力的培養，生產、創新與創造能力的開發。

五、解釋名詞或簡答題：（每題5分，共20分）

- (一)程序記憶 (procedural memory) 與敘事記憶 (declarative memory)
- (二)嫌惡治療 (aversion therapy)
- (三)工作記憶 (working memory)
- (四)韋伯定律 (Weber's law)

答：

- (一)1.程序性記憶 (procedural memory)：是指吾人對具有先後順序之活動的一類記憶。主要包括認知與動作技能兩部分，它是經由觀察學習與實地操作練習而習得的行動性記憶。程序性記憶貯存後，經久不忘，如小時騎腳踏車，二十年未加練習，但仍然不會忘記。
- 2.敘事記憶 (declarative memory) 或稱陳述性記憶：是指吾人對事實性資料的記憶，舉凡對人名、地名、名詞解釋以及定理、定律等均屬之。其特徵是，在需要時可將記得的事實陳述出來，根據陳述性記憶所陳述者，代表個人在該方面的知識，故又稱陳述性知識
- (二)嫌惡治療 (aversion therapy)：係利用使案主厭惡的刺激，來改變其不良適應行為的治療法。嫌惡治療法適用於酗酒、藥物濫用、口吃、抽煙、偷竊、過度肥胖等案主 (Wolpe,1990)。例如：有一名想戒酒的酒鬼，願意接受嫌惡治療。治療師在其酒瓶內，暗中加入嘔吐劑，案主在不知情下喝了這瓶酒，不久後就開始反胃、大量嘔吐，非常難過。酒本來是案主所喜好的刺激，經古典制約作用之後，就變成了嫌惡的刺激，於是案主就從此戒酒了。
- (三)工作記憶 (working memory) 又稱短期記憶 (short-term memory, 簡稱STM) (=初級記憶)
- 1.內涵：工作記憶 (working memory) 或稱短期記憶，位於感覺記憶的事作與較持久的長期記憶貯存間的一個中介記憶歷程 (intermediate memory process)。短期記憶的來源為經過辨認的刺激。
 - 2.特徵
 - (1)貯存容量有限，其可貯存的項目平均為 7 ± 2 個單位。
 - (2)保留訊息的期限約為20秒。
 - (3)所進入短期記憶的資料均為可操作、組織及思考的，是唯一能在意識上處理資料的記憶階段。資料只要能維繫意識的注意力，就繼續被保存下去。
 - (4)記憶消失原因：衰退、干擾、缺乏複誦。

3.短期記憶進入長期記憶之路徑

(1)保持性複誦。

(2)精緻性複誦。

(四)Weber's law 韋伯定律(Weber's Law)

解釋感覺現象的一種基本法則。感覺變化中，雖然差異覺閾與做為比較刺激標準之間，仍保持一種定比的比例關係。此種定比關係是由德國生理學家韋伯在1834年所發現，故名。韋伯定律的公式是

$$\frac{\Delta I}{I} = K$$

公式中 ΔI 代表兩刺激間強度的差異 (即j.n.d.) ；

I 代表標準刺激強度； K 代表常數。

例如，標準刺激是50克，加1克即能辨出較重時，最小可覺差就是1克；如標準刺激是500克加10克始能辨出差異時，最小可覺差就是10克。1克對50克等於10克對500克，都是2%。

