

全国高等学校教师培训教材《大学心理学》第十四章第四节
PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/272/2021_2022__E5_85_A8_E5_9B_BD_E9_AB_98_E7_c38_272856.htm 第十四章 第四节 大

学生集体的社会心理特征集体作为一种特殊的接触群体，有许多不同于松散群体的社会心理特征，其中主要是人与人之间的相互关系和相互影响，如集体的团结（目标、舆论与规范）、集体成员的自决、内聚力、集体的情绪参与、心理气氛与士气。现将集体中人与人之间的关系的特点分述如下。

一、集体的团结团结是集体成员沟通与结合的重要因素，首先它表现为能使共同活动的内容、目的、价值定向取得一致，集体的目标影响各个成员的行为和活动成果。但集体目标并不一定就是每个成员所希望达到的目标，在组织内部有一个相互协调各种矛盾冲突的过程。这就要求集体成员对共同目标有深刻的认识；并通过符合各个成员需要的集体活动，体会到目标的意义与价值；而后成为全体的总目标。其次表现在全体成员共同遵守共同的行为规范或准则。对规范的遵从有两种方式：第一种是被迫的遵从，这种遵从是由于集体的压力产生了与共同期望相一致的行为；第二种是对规范的真正的自觉的接受。保持规范的一致性是集体的一个重要条件，但这是一个比较复杂的问题，过分的一致性也会降低它的成员应付变化和改变行为的能力。第三是舆论的调节，舆论是不成文的对集体成员行为加以支持或约束的一种调节集体成员相互关系的方式。团结的指数是由集体中各个成员沟通的数量、频率、强度和相互肯定或相互否定选择的数量等方面测定的。但集体的团结并不抹杀各个成员的个性，

也不要要求它的所有成员在团体评价与观点的各个方面都相互一致，只是在共同活动的目的与任务上保持一致。其中增加群体成员之间沟通的机会能使团结程度较低的集体，在规范标准与价值观念上更趋一致。有人认为（莫里诺）通过改组群体的构成方式，淘汰那些“被排斥者”，吸收较高吸引力的成员进入集体是增强团结指数的一种有效方式。这样就得到一个公式，就是群体的团结可以确定为相互肯定选择的总和与相互否定选择的总和之间的差除以 $(n-1)$ 。这个公式证明了集体成员的实际接近和相互影响的可能性，它为形成高度的团结创造了前提。从团结形成的实质上看，团结的标志是集体成员价值观念的一致。价值观念、规范、目标和动机在个性结构中占主导地位，个人有把集体作为行为定向依据与来源的倾向，全体成员在共同目标的基础上才能加强价值观念的一致性。因而团结的指数就是集体成员对于整个集体具有重要意义的事件的观点与意见一致性的程度（或次数）。

二、个人在集体中的自决个人在集体中对各种社会影响是有选择的，集体中人与人之间的关系的特点也表现在参加者对各种影响所采取的选择态度，接受或者拒绝集体的共同活动内容、目的与价值。个人能否与集体一致有两种可能：一种是不愿意与集体发生冲突，而导致被反对或被孤立的不愉快结果；一种是个人的行为动机与集体的目标一致。在集体中，人与人之间的各种关系是在自觉评价共同活动内容的基础上形成的，在以集体的公益活动为任务的组群中，是不是会发生从众心理，这是一个值得研究的问题。因为从众的对立面是不受暗示性和拒绝，这表明个人坚定、自主；但另一个方面就是个人在集体中的自决，在冲突情境中遵循集体的

理想、目的与价值，使自己的观点与集体要求一致。这种自决可以叫做集体主义自决，因为他之所以采取积极的态度选择集体目标，不是由于群体的压力，而是真正理解集体的价值。为了验证这个问题，有人使用伦理判断调查表对一部分学生进行了调查，要求学生对这些判断必须说出同意或者不同意，被试中有极少数非从众者或拒绝者。经过一段时间以后，把更大范围的调查表发给这些被试，每一个判断旁边都有被试群体是否同意的判断，使这些被试获得一种错误的信息：不同意他们原来的看法。在群体压力下有些被试表现出从众，改变了原来的伦理判断。但是大多数学生不顾群体的压力，实现了个人在集体中的自决，承担起集体价值维护者的角色。

三、集体的凝聚力

集体的凝聚力是指群体成员之间互相吸引的强度和分担群体目标的程度。群体成员之间相互吸引的强度越大，个人目标与群体目标能够有机结合起来，群体的内聚力也越大。凝聚力的大小直接影响工作效率和生产率的高低。一个经常实现目标的集体（如获胜的球队），其内聚力也高；一个经常完不成任务的群体，其凝聚力也差。在群体目标与组织目标相反时，高内聚力的群体也可能会产生低生产力。内聚力与生产率的关系是错综复杂的。群体的内聚力越高，越愿意遵循群体的规范与目标，如果在工作或生产力缺乏诱导条件，高内聚力的群体与其他群体发生矛盾或摩擦时，又会限制更多的生产，这在霍桑实验中有所发现。这个实验发现有一个实行计件工资的车间，工人的生产率是保持在中等水平上，每个工人的日产量平均都差不多，原因是他们自发形成的规范是谁也不能生产过多，突出自己；谁也不能生产太少，影响全组产量。由此可见，群体规范

态度是影响内聚力与生产率的关系的一个重要因素。内聚力与生产率的关系依赖于群体态度与目标一致性而发生变化，有四种形式：（1）群体态度积极内聚力高，生产率亦高；（2）群体态度积极，内聚力低，生产率也会提高；（3）群体态度消极，内聚力高，生产率一般或降低；（4）群体态度不支持目标，内聚力低，对生产率没有明显的影响。（参阅俞文钊：《管理心理学》，甘肃人民出版社1986年版，第260～261页。）防止集体凝聚力产生的副作用是一个值得注意的问题，其主要表现有以下几种。一是凝聚力高的群体容易压制不同意见的发表，个别成员难以表达正确的看法，以致造成决策上的失误。二是容易滋生小团体意识，这种群体意识往往产生本群体的完美感与盲目乐观情绪；有时文过饰非，发动个别成员宣扬自我决策的合理化；对其他群体抱有成见，轻视对方的实力；对群体内部不同意见施加压力，使部分成员产生压抑感，并错认为沉默即同意群体决策。四、集体的情绪参与或情感移入情绪的参与或感情的移入可以称为移情。移情是使我们站在别人的立场和关系上体验别人的情感与感受。在一个集体中，如果它的成员彼此之间缺乏移情，不了解别人的观点、价值取向和感受，他就无法与别人在思想上沟通。集体形成的特点之一就是每个人在情绪上与情感上渗入到集体中去，对集体的成功与失败发生共同的感受，为集体的成就而自豪和兴奋，这是一种情绪上的认同和情感上的归属感。当群体中的每一个成员把这种体验传递给别人，就成为一种组织集体成员的一种动机而争取共同目标的实现，并克服挫折心理。因此情绪的参与认同是集体团结的一个重要标志。有人利用运动感觉协调仪这种装置来试验六人

的协调与受挫后的表现。实验时六人一组，分几个组进行竞赛。群体的任务是使书写探针沿着仪器上盘S形的洞孔通过而不碰到它的边。碰到边时就是犯了错误。只有六个把手协调一致运动时，才能顺利地完成任务。惩罚是用电刺激器或刺耳的噪音。第一个阶段因错误给全体成员以惩罚；第二个阶段以给部分人惩罚代替整体惩罚。研究结果表明：不同发展水平的群体在受到上述两种不同惩罚的情况下，其表现有本质的不同。测定的标准是无论整体受惩罚还是部分受惩罚，沿着洞孔通过的时间接近或相等。这说明在群体中有情绪认同现象。从三种被测试的群体来看，接近集体类型的群体的两项实验的时间接近，集体成员承受部分成员所受到的挫折；在松散的群体和少年违法者的群体中这种认同很差。由此可见，情绪参与或认同是集体形成的一个特点。

五、集体的心理气氛与士气

心理气氛就是集体中占优势的一般态度和感受，这种态度和感受支配着全体成员的情绪。士气是群体成员完成共同任务时所表现出的共同状态。因而有的集体循规蹈矩，和睦相处；有的集体心烦意乱，紧张不安；有的集体学习呆板，沉默不语等等。这种种不同的班级气氛，在勒温提出的三种领导管理方式中表现得最明显，管理严密的班级有条不紊，但失之呆板；放任自流的班级行为散漫，情绪烦乱；民主形式管理的班级行动协调，思维活跃。根据一项实验研究的结果表明，有的学生在专制群体中，其攻击性的言行达到行为总量的90%；而几周后换到另一个民主团体中迅速下降到40%。另一个学生在民主群体中，其攻击性言行只占行为总量的30%；而几周后转入专制群体中就上升到90%。这说明领导者对被领导者通过鼓励、暗示、范例、惩罚与禁止

促进了群体成员的行为、态度和情绪向一定的方向发展。当某种心理气氛形成之后，它对一些新进入群体的成员有巨大的影响力和感染力。士气是群体成员完成共同任务时所表现的精神状态。一个具有高昂士气的群体一般表现出下列特征：群体的内聚力强，群体成员能明确地掌握群体的共同目标，对目标给予有力的支持，因而全体成员有强烈的认同感与归属感，一致维护群体存在的价值。但士气只是提高工作效率或生产率的一个重要条件，班级领导者或教师还需要注意其他各种条件的配合。例如，一个班级只顾满足自己的心理需求，而不管学校或集体目标的达到，这种高昂的士气就会与组织目标相抵触，以致妨碍共同任务的完成。100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问

www.100test.com