

教育硕士心理学辅导：九种心理现象教育硕士考试 PDF转换
可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/644/2021_2022__E6_95_99_E8_82_B2_E7_A1_95_E5_c76_644121.htm

1、罗密欧与朱丽叶效应 罗密欧与朱丽叶相爱，但由于双方世仇，他们的爱情遭到了极力阻碍。但压迫并没有使他们分手，反而使他们爱得更深，直到殉情。这样的现象我们叫它罗密欧与朱丽叶效应。所谓罗密欧与朱丽叶效应，就是当出现干扰恋爱双方爱情关系的外在力量时，恋爱双方的情感反而会加强，恋爱关系也因此更加牢固。

2、从众现象 一则笑话这样说到：一日闲逛街头，忽见一长队绵延，赶紧站到队后排队，唯恐错过什么购买紧缺必需品的机会。等到队伍拐过墙角，发现大家原来是排队上厕所，才不禁哑然失笑。这就是从众闹出的笑话。从众指个人的观念与行为由于群体的引导或压力，而向与多数人一致的方向变化的现象。用通俗的话说，从众就是“随大流”。可以表现为在临时的特定情境中对占优势的行为方式的采纳，也可以表现为长期性的对占优势的观念与行为方式的接受。

3、晕轮效应 许多青少年因崇拜某位明星的某些特征，比如长相啊，歌声啊，于是不顾一切模仿明星的行为，搜集他们用过的东西。这其实就是晕轮效应在作怪。晕轮效应就是一种以偏概全的倾向，即人们在对一个人的某种特征形成好的或坏的印象后，倾向于据此推论该人的其他方面的特征。平时说的“爱屋及乌”就是晕轮效应的一个突出表现。

4、鲇鱼效应 水池里养着一群鱼，由于缺乏外界刺激，这些鱼变得死气沉沉，容易死亡。渔民偶然把几条鲇鱼放在这群鱼里，却发现一个奇怪的现象：由于鲇鱼喜欢挤

来挤去，整个水池里的鱼都被带动起来而显得生机勃勃，所以渔民喜欢放几条鲇鱼在里面增加全体鱼的活力与寿命。在经济、文化等活动中引入竞争机制，也会产生鲇鱼效应。

5、马太效应 《圣经马太福音》有这样一则故事：一个富翁给他的三个仆人每人一锭银子去做生意。一年后他召集仆人想知道他们各自赚了多少钱，其中第一个人赚了十锭，第二个人赚了五锭，最后一个人用手巾包了那锭银子，捂了一年没赚一个子儿，这位富翁就命令后者把那锭银子交给赚钱最多者。该书第二十五章说：“凡有的，还要加给他叫他多余；没有的，连他所有的也要夺过来。”1973年，美国科学史研究者莫顿用这句话概括了一种社会心理现象：“对已有相当声誉的科学家作出的科学贡献给予的荣誉越来越多，（百考试题）而对那些未出名的科学家则不承认他们的成绩。”莫顿将这种社会心理现象命名为“马太效应”。

6、期望效应（皮格马利翁效应、罗森塔尔效应）皮格马利翁是古代塞浦路斯的一位善于雕刻的国王，由于他把全部热情和希望放在自己雕刻的少女雕像身上，后来竟使这座雕像活了起来。心理学家罗森塔尔（R.Rosenthal）和雅各布森L.F.Jacobson）称之为“皮格马利翁效应”。罗森塔尔及其同事要求教师们对他们所教的小学生进行智力测验。他们告诉教师们说，班上有些学生属于大器晚成(latebloomng)者，并把这些学生的名字念给老师听。罗森塔尔认为，这些学生的学习成绩可望得到改善。自从罗森塔尔宣布大器晚成者的名单之后，罗森塔尔就再也没有和这些学生接触过，老师们也再没有提起过这件事。事实上所有大器晚成者的名单，是从一个班级的学生中随机挑选出来的，他们与班上其他学生没有显著不同。可是当学期之末，再次

对这些学生进行智力测验时,他们的成绩显著优于第一次测得的结果。这种结局是怎样造成的呢?罗森塔尔认为,这可能是因老师们认为这些晚器大成的学生,开始崭露头角,予以特别照顾和关怀,以致使他们的成绩得以改善。皮格马利翁效应和罗森塔尔效应都反映了期望的作用,所以又称为期望效应。

7、安慰剂效应 所谓安慰剂,是指既无药效、又无毒副作用的中性物质构成的、形似药的制剂。安慰剂多由葡萄糖、淀粉等无药理作用的惰性物质构成。安慰剂对那些渴求治疗、对医务人员充分信任的病人能产生良好的积极反应,出现希望达到的药效,这种反应就称为安慰剂效应。使用安慰剂时容易出现相应的心理和生理反应的人,称为“安慰剂反应者”。这种人的特点是:好与人交往、有依赖性、易受暗示、自信心不足,经常注意自身的各种生理变化和不适感,有疑病倾向和神经质。

8、首因效应与近因效应 首因效应:人与人第一次交往中给人留下的印象,在对方的头脑中形成并占据着主导地位,这种效应即为首因效应。近因效应:与首因效应相反,是指交往中最后一次见面给人留下的印象,这个印象在对方的脑海中也会存留很长时间。在学习和人际交往中,这两种现象很常见。

9、霍桑效应 为了调查研究各种工作条件对生产率的影响,美国西方电器公司霍桑工厂一个大车间的六名女工被选为实验的被试者。实验持续了一年多。这些女工的工作是装配电话机中的继电器。首先让她们在一个一般的车间里工作两星期,测出她们的正常生产率。然后把她们安排到一个特殊的测量室工作五星期,这里除了可以测量每个女工的生产情况外,其他条件都与一般车间相同,即工作条件没有变化。接着进入第三个时期,改变了对女工们

支付工资的方法。以前女工的薪水依赖于整个车间工人的生产量，现在只依赖于她们六个人的生产量。在第四个时期，在工作中安排女工上午、下午各一次5分钟的工间休息。第五个时期，把工间休息延长为10分钟。第六个时期，建立了六个5分钟休息时间制度。第七个时期，公司为女工提供一顿简单的午餐。在随后的三个时期每天让女工提前半小时下班。第十一个时期，建立了每周工作五天的制度。最后第十二个时期，原来的一切工作条件又全恢复了，重新回到第一个时期。老板是想通过这一实验来寻找一种提高工人生产效率的生产方式。的确，工作效率会受工作条件的影响，然而，出乎意料的是不管条件怎么改变，如增加或减少工间休息，延长或缩短工作日，每一个实验时期的生产率都比前一个时期要高，女工们的工作越来越努力，效率越来越高，根本就没关注过生产条件的变化。之所以会这样，一个重要的原因就是女工们感到自己是特殊人物，受到了格外好的待遇，她们引起了人们极大的注意，因而感到愉快，便遵照老板想要她们做的那样去做。她们知道这样做主要是为了测量她们的生产效率，这是人们关注的事情，因此，生产条件发生什么变化无关紧要，她们总把这些变化设想成为有利的，所以，她们工作越来越努力，每一次的改变都刺激着她们去提高生产效率。通过操纵一个人的环境，让他与众人分离，特别密切地关注他，使他感到很特别，都会对他产生很大的压力。如果他知道人们期望他干什么，只要没有想要拒绝的特别理由，他会尽一切努力按人们的期望去干好每一件事。霍桑工厂的女工们知道自己正在被研究，尽管她们想到的并不是老板期望的，但她们会尽自己最大的努力产生适当的效果。所以

对个人施加压力说服他去做某件事的最有效方法之一就是使他愉快，向他显示出他正被关心着，被期待看做好某件事。这在心理学上被称为霍桑效应。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