



Note



## CHAPTER 5

# 自我

The Self



© iStockphoto.com/Klubovy

## Ch 5 自我 (The Self)

假想你剛考完心理學期中考，你覺得考得還不錯，應該有八十幾分，你好好期待趕快發考卷，結果助教告訴你，你只考七十分，你馬上就呆住了，怎麼會這樣？老師教的你都會，該唸的也都唸了啊？你失望懊惱，並為這個結果尋求可能的解釋：「是我讀書方法不對嗎？還是這科目比我想像中困難許多？或是不適合唸心理學呢？」你的心情一下就盪到谷底，開始為下一次的考試擔憂起來。上面這個故事明白顯示自我知覺 (self-perception) 的歷程，誠如故事中提到的，自我知覺會影響情緒、自尊及接下來的目標設定，我們常利用這樣的歷程幫助我們了解發生在自己身上的事情。

這一章要談的就是自我在日常生活適應中所扮演的角色，一開始會先看自我的兩個重要成分：自我概念 (self-concept) 和自尊 (self-esteem)，接著看自我知覺歷程中的幾個重要原則，最後將談談人如何對別人自我呈現 (self-presentation)。



- 不管是正向或負向的回饋，「他人的回饋」對於青少年自我概念的形塑都扮演著重要的角色。

### 5-1

## 自我概念

### 》學習重點

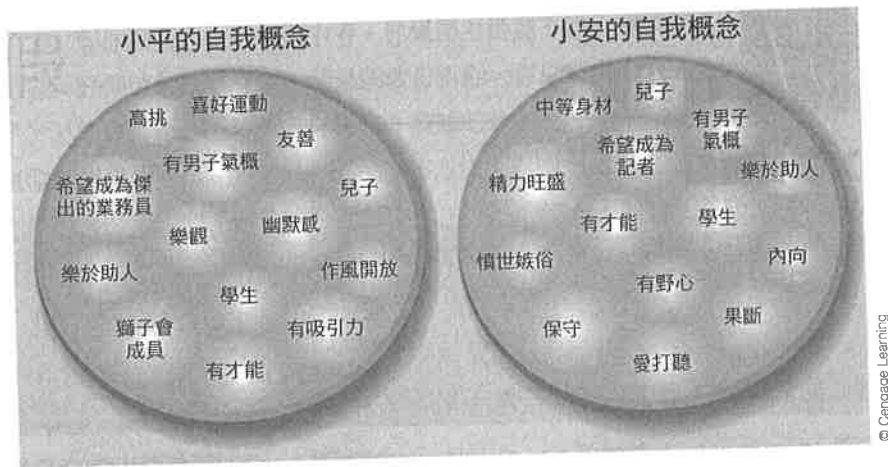
- 能說出自我概念的重要觀點。
- 能說明兩種不同的自我差距，並說明其影響為何。
- 能說出兩種因應自我差距的方法。
- 能列舉有助於自我概念形成的因素。
- 能說明集體主義文化與個人主義文化如何影響自我概念。

如果你描述自己，你會怎麼說？你可能會先想到自己的外在特徵，如「我是男生」、「我很高」，然後馬上想到一些內在心理特徵，如「我很好相處」、「我很熱心」等，你為何會這樣認定自己？你對自己的觀點會隨時改變嗎？請看下文分曉。

### 自我概念的本質

雖然一般認為自我概念好像是單一的實體，其實它相當複雜，自我概念 (self concept) 可說是你對所有有關自己的信念有組織的集合。這些信念，也稱為自我基模 (self-schema)，是基於你對自己過去有關性格特質、能力、外表、價值觀、目標及社會角色的經驗得來。自我基模是我們自認為對自己重要的面向，不論是優點或缺點，圖 5.1 就列舉出兩個不同的人的自我概念內容。

這些自我基模都跟特定的想法或感覺有關，譬如：你可能常注意到自己的社交技巧，覺得自己在這方面很在行，但是卻很少注重自己的穿著打扮，因為對外表比較沒自信。你的自我概念一定是「互動」性的，意即你的自我概念立基於你與重要他人的關係，包括朋友、家人與情人。



▲ 圖5.1 自我概念和自我基模

自我概念是由許多不同的自我基模或對自我的信念所組成，小平和小安擁有不同的自我概念，其中某部分是因為他們的自我基模不同。

當我們在處理和自我有關的訊息時，自我基模扮演相當重要的角色，譬如：當某一個自我基模運作時，與此基模有關的想法和感覺就會影響你當時對自己的看法與作為，當你在課堂上，和智力有關的自我基模較可能影響你的思考與行為，如果是在舞會上（或在課堂中想著要去舞會），影響力較大的則可能是和社交有關的自我。

自我概念不僅會影響我們當下的行為，也會影響未來的行為，Hazel Markus稱之為「可能的自我」(possible selves)，意即個人對未來可成就之自我的看法。假如你立定未來的志向是經理人或學者，那你就有這兩個可能的我，可能的我來自於過去的經驗、現在的行為以及對未來的期望，它會讓我們因為這個目標而特別去收集相關的訊息，尋找仿效的對象，學習相應的技能，所以理想不會只是理想，終究可能會實現。研究也發現，那些對自己的未來看法相當正面的人，正是心理最健康的一群人。有些時候可能的我會是負面的，或是自己害怕成為的模樣，如酒鬼或婚姻不幸福，

此時可能的我的功能就是避免自己成為這樣子的人。一個人對自己的看法無法相當具體，卻也相當不容易改變，我們會非常希望對自己有一致的看法，所以一旦自我概念形成後，就會想盡一切辦法來捍衛並保護之。

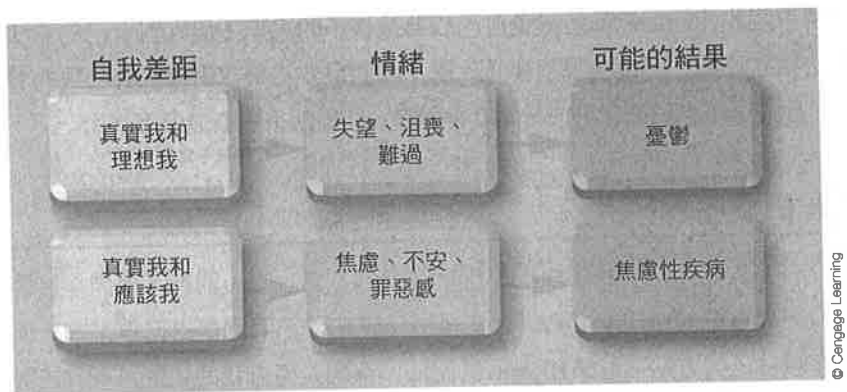
## 自我差距

有些人覺得自己的模樣正是自己喜歡的，另一些人則否，他們在真實的自己與喜歡的自己之間有一大段落差。譬如：小明覺得自己很害羞，但他寧願自己大方點。根據Higgins的說法，每個人對自我的知覺都可有三方面：「真實我」(actual self) (你或別人認為你真正的樣子)、「理想我」(ideal self) (你或別人希望你成為的樣子)及「應該我」(ought self) (你或別人認為你應該的樣子)。這種自我知覺之間的不相稱，稱為「自我差距」(self-discrepancy)。自我差距的理論中包含自己與別人對你的看法，不過，我們在這邊僅將焦點放在你對自己的看法上。

### ◎ 自我差距與其效應

根據Higgins的說法，如果一個人符合自己的標準（理想我或應該我），他的自尊會很高，相反地，如果一個人和自己預期的都不一樣，自尊就會受損；此外，特定的自我差距會產生特定的情緒（參見圖5.2）。譬如：真實我和理想我的落差會產生與沮喪有關的情緒，包括難過、失望。舉例來說，小麗覺得自己長得還可以，但是太胖了，她希望可以瘦點，根據自我差距理論，我們可以預期小麗會有不滿意和沮喪的感覺。研究已經發現，若在身體意象上產生真實我和理想我的落差，常會造成厭食症。

另一種是真實我和應該我的落差，譬如：離家的你覺得應該多回家探望父母，但你卻沒這麼做，根據Higgins的推論，這會造成與不安有關的情緒，如生氣、焦慮及罪惡感，若這個差距相當大，則可能引發焦慮性疾病。



▲ 圖5.2 自我差距的類型、對情緒的影響及可能的結果

根據E. Tory Higgins的說法，真實我和理想我的落差會造成失望和難過，真實我和應該我的落差，則會造成不安和罪惡感，這些自我差距，還會讓人比較容易罹患嚴重的心理疾病，如憂鬱症或焦慮性疾。

自我差距也不一定造成上述情緒反應，除非是差距相當大，而且我們已知覺到這個差距；或我們覺得這差距相當重要；或這差距是真實的經驗而非憑空想像的。

每一個人其實都有自我差距的經驗，重要的是，這差距是否很大？個人是否察覺到？它對你重要嗎？因此，一個數學系的學生微積分不及格可能會比戲劇系的學生更嚴重。

### ◎ 自我差距的因應

對於自我差距所帶來的負面情緒，我們能做些什麼？其中一個方法是改變自己的行為，以求盡可能達到自己期望的標準，譬如：你的理想是考試能到七十分，但實際卻考不及格，那你可以更用功來達到標準。萬一怎麼努力也達不到預期的標準呢？譬如：你希望能入選國手，或你期望自己能考上醫學系，但卻怎麼努力也達不到，要減低這樣的不舒服，其中一個方法是降低標準，盡可能將標準訂在自己能力可及的範圍；另一個可能的

方式是減低你意識到自我差距的可能性，譬如：你期望自己不要在人群中被忽視，那就待在家裡不要出去。

對自我的意識提高，也並不一定會讓人特別注意到自我差距，否則大家一定都覺得自己比實際還糟糕。我們之前曾提過，自我概念是你對自己的許多信念，其中多半是正面的，只有少數是負面的，因為每個人都希望覺得自己是好的，我們會常看見自己的優點，較少正視自己的缺點。

### 自我概念形成的因素

形成自我概念的原因很多，主要可分為三大類：自己的觀察、別人的回饋及文化價值。

#### ◎ 自己的觀察

你認為自己是一個怎樣的人，其中一大部分的訊息來自於你對自身的觀察。人們在很小的時候就開始觀察自己的行為並下結論，甚至在孩童時代就會出現「誰誰誰最高」、「誰誰誰唱歌最好聽」等句子。Festinger提出社會比較理論（social comparison theory），認為人常會拿自己和別人比較，用來評價自己的能力與意見。透過社會比較，我們才知道自己長得好不好看，考試考得好不好，或人緣好不好等。

早期Festinger提出社會比較理論時，只說人們會藉此來確認對自己的看法是否正確，但近期的研究更發現，我們也會藉由社會比較來確定我們的自我形象，或提升我們的技能。尤其，社會比較有許多不同的用處，關鍵在於我們選擇和誰比較，也就是我們設定的比較對象為何，此即參照團體（reference group）。譬如：如果你想要知道你心理學考得好不好，你的比較對象可能是班上與你能力相當的同學；如果你想球技更進步，你就會拿一個球打得比你的人當比較標準；如果你覺得最近運氣很差，你可

能會想到另一個運氣比你更差的人，讓自己好過一些，正所謂「比上不足，比下有餘」。

在一個經典的實驗——「優質男孩與劣質男孩」的實驗中，我們可看到社會比較的影響潛力無窮。研究者要求參與研究的學生和另一位安排好的學生（競爭者），一同參加一場面試，學生被隨機分成A、B兩組，A組學生的競爭者是一位眉清目秀、身材挺拔、穿著得體、談吐不俗的「優質男孩」；B組學生的競爭者則是一位長相普通、身材中等、穿著有些邋遢、談話吞吞吐吐的「劣質男孩」，所有的學生都在面試前和面試後進行自尊量表的測驗，結果如研究者所預期的，A組學生在面試後，自尊大都下降，但B組學生的自尊卻大大的提升。

我們對自己的觀察不盡然是客觀的，一般會偏正面，也就是說，我們傾向於認為自己比實際的模樣更好。一項研究調查829,000名高中生，結果有70%的人自認為領導能力比一般人較好，正常情況下，應該只有50%的人高於平均數，另外一半的人低於平均數；更誇張的是，有100%的人認為他們比一般人好相處，甚至有25%的人認為自己可列為好相處的前1%。

雖然我們傾向於把自己看得比較好，但大部分的人會把某些自我的部分看得好，某些部分看得差。譬如：你可能會高估自己的能力、人緣，卻低估自己的外表吸引力，當然也有人傾向於把自己看得比實際差。所以，每個人怎麼看自己，其實是有相當大的個別差異。

### ● 別人的回饋

自我概念有很大一部分是受別人的影響，別人對你的所作所為如何反應，也會塑造自我概念。不過，每個人對你的影響力並不相同，小時候的有力影響者可能是父母或其他家庭成員，長大後，有影響力的人則更多。從小父母就會給我們一堆回饋，他們會給我們讚美與批評如「你好棒」、「怎麼跟你爸一樣懶」等，通常我們會將這些評語銘記在心。研究發現父母

對子女的看法常常是子女自我概念的一部分，子女自覺父母對他們的看法與子女自我概念的相關更高。

小時候，給你回饋的也不一定只有父母或家人，學校老師、球隊教練、班上幹部等，也都是重要的回饋者。到了兒童晚期及青春期中，最重要的回饋者則是父母與同學。等到了人生的後半階段，重要的回饋者會轉為好朋友及親密伴侶，事實上，研究證據顯示親密夥伴的支持與親和，可令我們更接受真實的自我，讓真實我與理想我更接近。

要注意的是，誰是重要的回饋者，很大部分決定於你自己的知覺，你在意誰，注意誰的評價，這些回饋的結果，透過你的觀察與接收後，也可能已經有某種程度的扭曲。

### ● 文化價值

我們所處的環境也會塑造自我概念，因為文化會規範適宜與不適宜的人格與行為，譬如：美國文化相當強調個人主義、競爭、成功、技能、優勢等，如果你的所作所為符合這些文化預期，就有助於自尊的提升，反之亦然。

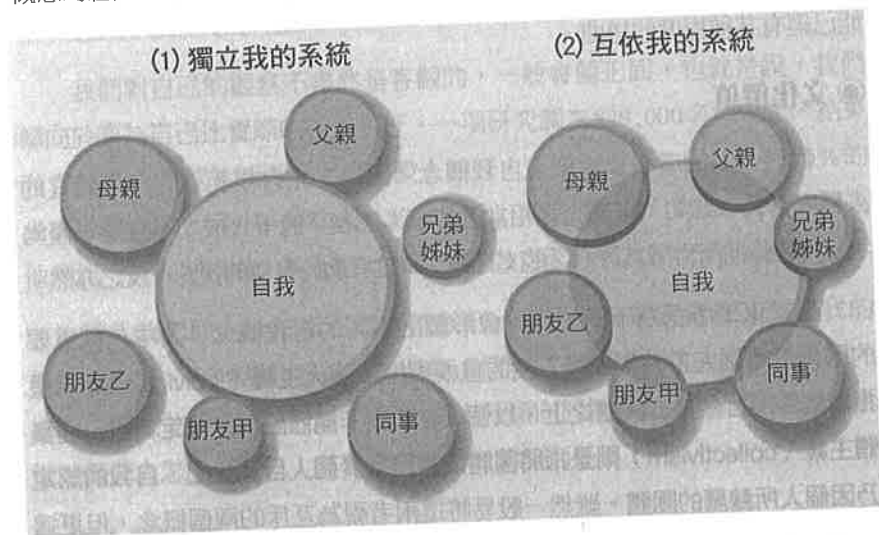
跨文化學者認為不同的文化會形塑出不同的自我概念，其中一個重要的因素是對個人主義與集體主義的重視程度。個人主義（individualism）是指將個人的目標置於團體之上，以個人特質而非團體關係來認定自己，而集體主義（collectivism）則是指將團體的目標置於個人目標之上，自我的認定乃因個人所隸屬的團體。雖然一般易將這兩者視為互斥的兩個概念，但更適合的說法則是兩者為兩個獨立的向度。換句話說，一個文化可能是集體主義與個人主義並重的。

與個人主義的國家相比，集體主義的國家比較強調資源的共享、合作，以及個人行為對團體造成的影響，在教育小孩時也特別重視服從、互相信賴、循規蹈矩。相對地，個人主義文化的國家則強調獨立、自尊及自給自足。



有很多因素會影響社會成為集體主義或個人主義，大體而言，國家越富裕、教育越普及、都市化程度越高、社會流動性越高的國家，則個人主義的傾向較高。雖然多數的國家仍處於轉型期，但大致上，歐美各國屬於個人主義的國家，亞、非及拉丁美洲的國家則偏向集體主義。

在個人主義文化下成長的個體，視自我為一個獨立的個體，稱之「獨立 (independent) 我」，其自我是獨立，寓居於內，且與眾不同的；相對地，在集體主義文化下成長的個體，視自我為與重要他人相互依賴，連結共存，稱之「互依 (interdependent) 我」，從圖 5.3 中你可以看到這兩種自我概念的組成系統如何不同。



▲ 圖 5.3 互依我和獨立我

(1) 在個人主義文化下，自我為一個獨立的個體，與他人的截然劃分；(2) 在集體主義文化下，自我與他人相互依賴，逃不開要與別人連結在一起。

資料來源：改編自 H. R. Markus 及 Shinobu Kitayama 之〈文化和自我：在認知、情緒及動機上的意涵〉，載於《心理學回顧期刊》(Psychological Review)，1991，第 98 卷，第 2 期，第 224-253 頁。美國心理學學會版權所有，經許可後改編。

在個人主義的文化下被社會化成獨立我的人，會認為自己與別人是截然劃分的，在團體成功時，會爭取個人的功勞；當團體失敗時，則不承擔責任。相反地，互依我的人則被教導要以團體目標為先，以維持和別人的相互依賴，個人需擔負的社會責任和義務相當重要，團體失敗時，也樂於扛下所有責任。

當然，即使在個人主義文化下的美國，也有些人的自我概念比較偏向互依我，如非洲裔與西班牙裔的美國人，比歐洲裔的美國人擁有較多互依的自我概念；美國女性也比男性擁有較多互依的自我概念，這可能是為何女生比較願意和別人分享想法與感覺的原因。另外，歐美人較可能和另一個人相互依賴如配偶、母親、最好的朋友，但集體主義社會民眾的互依對象，則比較多是一個團體如家人、工作團隊等。

文化價值也會塑造某些刻板印象，影響我們的自我知覺與行為，譬如：研究發現性別刻板印象會影響大學生參與的活動，以及是否喜歡這些活動。以此類推，對種族、宗教、階級、性取向的刻板印象，也會影響自我概念。

## 5.2

## 自尊

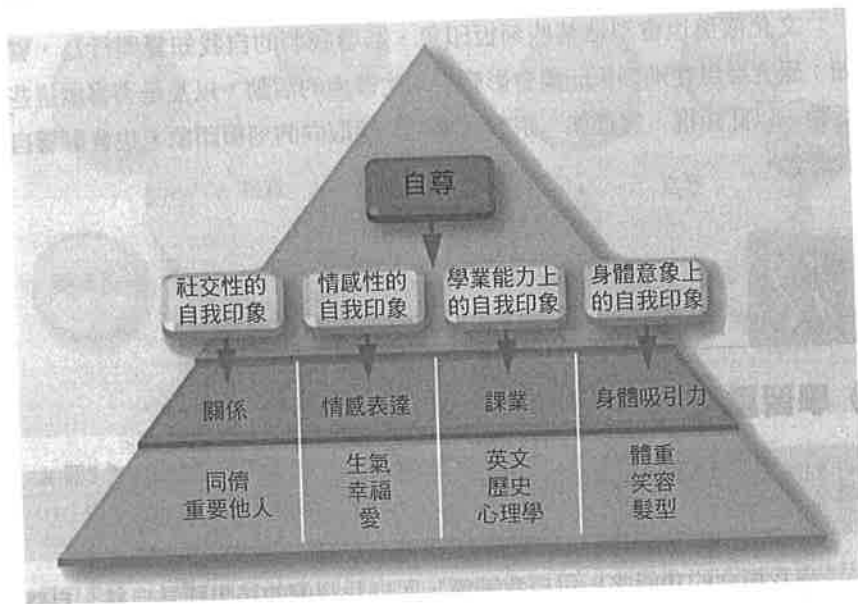
### 》學習重點

- 討論高低自尊與生活適應的關係。
- 能說出自尊是如何發展的。

自我概念的功能之一是自我評價，而自我評價的結果稱為自尊。自尊 (self-esteem) 是一個人對其自身價值的評估，它是自我概念中評價的部分。自尊是全面性的評估，是綜合你對自己數方面的評價之後的結果，包

括身為一個學生、為人子女、身為一個運動員、別人的另一半等等，以及其他和你個人有關的面向。圖 5.4 中清楚說明自我概念中，每個特定的部分如何影響自尊，基本上，如果你覺得自己很好，那就是有高的自尊，與有「正面的自我概念」是同義詞。

研究一直發現自尊較低的人對自己的看法也較負面，更精確地說，這些人不只對自己的看法更負面，也相對較困惑，意思是說，他們的自我概念常不明確、不完整、自相矛盾，而且短時間內的變化起伏較大。根據 Baumeister 的說法，低自尊的人的這種「自我概念混淆」，表示他們對自己的了解不夠清楚，因此在自尊測驗上，無法針對每個個人特性做很強的判斷，就會得分較低。一個人若對自己的能力不清楚，就會比較沒自信，會給自己設定較低的標準，相較之下，高自尊的人較能面對失敗。



▲ 圖 5.4 自尊的結構

自尊是全面性的評估，是綜合你對自己數方面的評價之後的結果，每個部分可能都來自許多特定的行為和經驗。

資料來源：引自 Shavelson, Hubner & Stanton, 1976。

研究發現一個人自尊的高低是相當穩定的；換句話說，你今天自尊相當高，六個月或兩年後，應該也是如此。自尊的基準線相當穩定是事實，但每天自尊會有短暫的高低起伏也是事實，譬如：今早班上最漂亮的那個女生／男生約你／妳出去，可是剛剛你又收到考試不及格的考卷。但每個人的自尊波動也相當穩定，每天自尊波動起伏大的那些人，比較在意別人的評價，他們甚至有可能錯誤地關心一些無關緊要的評價。

## 自尊的重要性

自尊一直是研究者普遍使用的概念，近年來，這個概念也漸漸受到一般社會大眾的重視。有些研究已經開始關注自尊的好處，在這邊，我們要特別談談自尊與日常生活適應的關係。

### ◎ 自尊與日常生活適應

自尊最大的好處是跟情緒有關的，高自尊的人大都有較高的幸福感。Baumeister 與其同事特別強調：儘管研究證據上嫌不足，但高自尊會帶來較多的幸福感。相對地，低自尊的人則比高自尊者更容易有憂鬱症。

在人際關係方面，Baumeister 與其同事表示高自尊者較討人喜歡也較有人際吸引力，他們人際關係較好，也容易給別人留下好印象。有趣的是，這些效果主要出現在個人主觀表達感覺時，若採用客觀指標（即同儕評量），則非如此。在親密關係中，低自尊的人也較不信任另一半表現的愛與支持，他們也較擔心會被另一半拒絕。

## 自尊的發展

由於自尊的高低似乎在兒童早期就已經建立，因此，研究者相當關注父母的教育方式與自尊發展的關係。證據顯示父母親的投入、接受、支持等會影響小孩的自尊。父母對小孩的管教方式圍繞著兩個基本的向度：接

受與控制，Baumrind 依據此二向度，將父母的管教方式以高低區分為四種（如圖 5.5 所示），Baumrind 和其他人發現這四種管教方式與小孩的特質或行為皆有關，其中當然也包括小孩的自尊。寬容型的父母（高接受、高控制）與小孩的自尊相關最高，其次為權威型的父母（低接受、高控制），再次為放任型的父母（高接受、低控制），最後為忽略型的父母（低接受、低控制）。這邊要注意的是，僅是相關高並不足以表示父母的管教方式會影響小孩的自尊高或低。



▲ 圖 5.5 Baumrind 的父母的管教方式

依據父母接受與控制程度的高低，區分為四種父母管教方式。

資料來源：引自 Diana Baumrind 的〈父母權威的新類型〉（專題論文），載於《發展心理學期刊》（*Developmental Psychology*），1971，第 4 卷，第 1 期，第 1-103 頁。美國心理學學會版權所有，經作者許可後改編。

當然，父母並不是小孩唯一的重要他人，其他如老師、同學、朋友等，也都扮演著相當重要的角色。你大概猜得到，對小孩而言，自覺重要他人給予較多支持者，其自尊也較高；相反地，自覺支持最少者，其自尊也越低。等小孩長大到青春期時，同儕開始成為影響自尊的重要來源，到大學時，同儕對自尊的影響更是大過父母。

我們也常會對自己做評價，所以，在自認為重要的事情上，覺得自己



PH: Street Studios/Blend Images/Getty Images

- 父母、老師、教練或其他成年人，都會影響個人自尊的形塑。

成功就格外重要。譬如：小龍與小鳳都覺得數理很重要，但小鳳在這兩方面表現得不錯，小龍卻常表現不好，那麼，小鳳的自尊就會比小龍高。自我評價優劣的基礎是選擇和誰比較，有研究發現比較對象會影響你的自尊，該研究比較能力相似的兩群學生，其中一群的同班同學幾乎都是高社經地位的（高品質），另一群同學則多為低社經地位的（低品質），令人驚訝的是，後面這一群學生的自尊明顯比前一組高出許多，這個結果證實大多數的人是「寧為雞首，毋為牛後」。由此可見，人在評價自己時，所採用的比較水準是自己周圍的團體，不是與所有人比，因此，能力相同的一群人，所擁有的自尊高低卻可能差異極大，因為他們的比較對象不同，可見社會比較對自尊的影響是相當大的。

## 5.3

## 自我知覺的基本原則

### 》學習重點

- 能區辨自動化與控制歷程。
- 能解釋自我歸因，並能說出歸因的向度。
- 能說出悲觀與樂觀的歸因風格與日常生活適應的關係。
- 能舉出三個促使自我了解的動機。
- 能舉出四種人們用來維持正面自我的方法。



到此為止，你大概已經知道哪些東西對自我比較重要，接下來要繼續介紹的是，我們如何建構一個一致的、對自己正面的看法，並設法維持之。

## ◆ 認知歷程

今天早餐要吃什麼？出門要穿什麼？你起床時似乎腦袋一片空白，但其實已經開始在做不同的決定，我們每個人每天都有做不完的決定，怎麼沒有用腦過度呢？根據心理學家 Shelley Taylor 的說法，人是「認知的吝嗇者」，我們的認知資源（包括注意、記憶等等）是有限的，所以我們會「抄捷徑」來儲存這些資源。譬如：你可能會將每天起床後做的事（如起床、刷牙、洗臉、煮咖啡、烤土司、換衣服、出門等）盡量變得制式化，這樣你就不用花心力去思考，可以把存下來的能量用來做其他決定。上面這個舉例點出最基本的訊息處理方式：「自動化歷程」（automatic processing）；但與之相反地，如果是要對重要的事情做決定，或想弄明白一件事的道理，這個時候，就會去使用那有限的認知資源，稱為「控制歷程」（controlled processing），Langer 稱前者為「漫不經心」，後者為「處心積慮」。這兩種不同的訊息處理歷程會影響我們判斷和自我有關的訊息，此外，它們也會影響其他社會情境的訊息處理，這在其他章節中會再介紹。

另一個節省認知資源的方式是選擇性注意（selective attention），只注意與自我有關的訊息。譬如：著名的「雞尾酒效應」（cocktail party effect），就是在吵雜的雞尾酒會中，你明明在和某群人交談，但遠方另一群人的交談中突然出現你的名字時，哪怕你之前並不知道他們在談什麼，哪怕他們說的只是與你名字相似的音，你都會注意到。

## ◆ 自我歸因

假設，你今天代表學校拿下全國大專盃網球單打冠軍，你認為你是怎

麼辦到的？是你對自己的嚴格要求奏效了嗎？還是教練領導有方呢？是否親朋好友的鼓勵也功不可沒？在每天的日常生活中，我們常常都在做類似上述舉例的自我歸因。自我歸因（self-attribution）意指對自己的行為提出可能的解釋原因，每個人都會根據自己過去的經驗對現在發生的事情加以解釋，儘管有時候只是猜測而已。

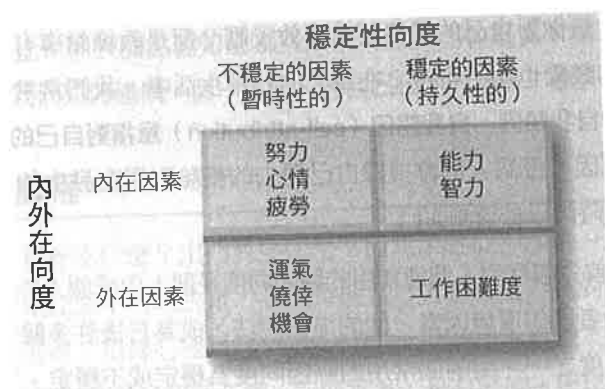
Heider 首先觀察到人們通常用的歸因向度是個人內或個人外，前者如個人因素，後者則如環境因素，他的這個說法，成為日後許多歸因理論中重要的歸因向度之一。另兩個常用的歸因向度為穩定或不穩定、可控制或不可控制。

### ◎ 內在或外在

延續 Heider 的看法，很多學者也都同意可將人對行為的解釋，區分為內在歸因與外在歸因。內在歸因（internal attribution）意指將行為發生的原因歸為個人內在的特質、能力或感受等因素，外在歸因（external attribution）則指將行為發生的原因歸為情境或環境因素。譬如：球賽打輸了，認為是裁判不公，則是外在歸因；認為是自己技不如人，則是內在歸因。內在或外在的歸因會影響一個人的適應。研究發現：一個人若常將自己的失敗做內在歸因，則比外在歸因容易罹患憂鬱症。

### ◎ 穩定或不穩定

第二個我們常用的歸因向度是行為的穩定性。穩定的因素是相對而言比較不會隨時間改變的，又可分為內在穩定歸因與外在穩定歸因，前者如幽默感或能力，後者如法律或規則（如行車速限、禁止吸菸區等）；不穩定的因素則是會改變的，同樣可分為內在不穩定歸因與外在不穩定歸因，前者如心情（會時好時壞）、動機（或時強時弱），後者如天氣或有沒有他人在場。Weiner 以內在與外在和穩定與不穩定兩個歸因向度，組合成四種歸因類型，如圖 5.6 所示。



▲ 圖5.6 歸因的主要向度

Weiner主張人對成功與失敗事件的解釋，可分為內在與外在和穩定與不穩定兩個向度。譬如：你將結果歸因為自己努力或不努力，這是和你個人有關的因素，但因為努力這個因素是可以隨時間改變的，所以它又是不穩定的因素。以此類推，可有四種歸因類型，其可能的解釋原因，舉例如圖所示。

資料來源：引自Weiner等人的〈成功和失敗原因的知覺〉，載於E. E. Jones等人編著之《行為原因的知覺》(Perceiving Causes of Behavior)，1972，General Learning公司發行。經作者許可後改編。

如何把Weiner的模式應用到實際生活中呢？譬如：你到一個夢寐以求的公司應徵，結果得到一個高薪的職位，你怎麼解釋這個結果？你可能認為是自己的能力受賞識（內在穩定），或是自己的履歷寫得太好了（內在不穩定），或是認為沒有更好的競爭者（外在穩定），甚至認為是自己運氣太好了（外在不穩定）。同樣地，如果你沒應徵到這個工作，你也可以有這四種不同的歸因方式：認為自己能力太差（內在穩定），或是自己的履歷沒用心準備（內在不穩定），或是認為相同的領域有太多競爭者（外在穩定），甚至認為是自己運氣不好（外在不穩定）。

### ● 可控制或不可控制

第三個歸因的向度，是個人認為其行為發生的原因是可控制或不可控制的。譬如：考試前花多少功夫準備是你可以控制的，但是跳舞時有沒有

節奏感就比較像是天生的能力，無法控制。這個向度主要指出：事情的發生，有時是你能控制，有時卻是你不能控制的，是前面兩個向度沒提到的部分。

這三個向度幾乎是歸因歷程中最核心的部分，眾多的研究結果顯示，自我歸因的方式會影響你如何預期未來發生的事情（下一次一定會成功或失敗），也會影響你的情緒（感覺驕傲、沒有希望或有罪惡感），最終，你的表現也會受影響。總而言之，自我歸因的方式對每個人的感受、情緒狀態及行為，都扮演著舉足輕重的角色。

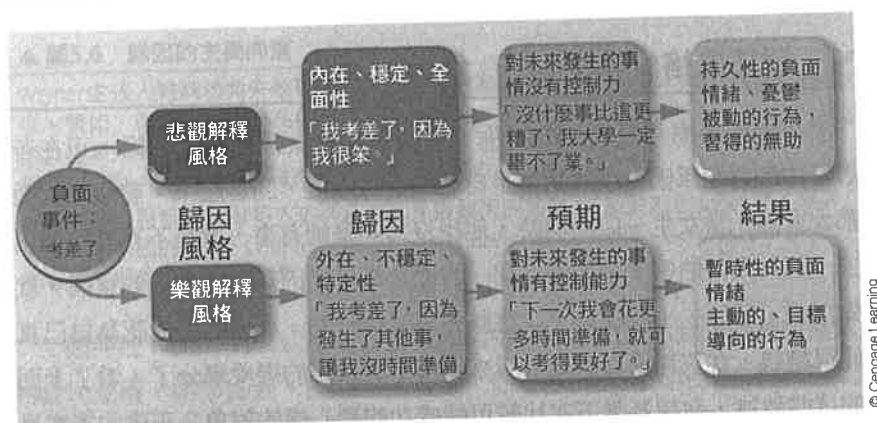
### ◆ 解釋風格

小龍與小虎都是大一的新生，他們都因約女孩出去被拒絕，正在苦思其中的可能原因。小龍認為是自己的技巧太遜，回想起來，整個過程他都太緊張，當女生一口回絕時，他也沒追問是她有事，還是不喜歡跟他出去，因為太害怕答案是後者；另一方面，她可能因為不清楚他的意圖，就先拒絕。所以，小龍決定下次應該要更直接一點。小虎呢？他認為自己真的很糟糕，女孩都不喜歡他，看來他修不成大學的戀愛學分了。看了上面的這些敘述，你認為誰下次比較可能成功約到心儀的對象？正確的答案是小龍。我們來看看為什麼。

對於日常生活所發生林林總總的事情，每個人都有習慣的解釋方式，這稱為解釋風格(explanatory style)。根據Seligman的理論，一般人的歸因風格大致可分為兩類：樂觀的解釋風格(optimistic explanatory style)或悲觀的解釋風格(pessimistic explanatory style)，如圖5.7所示。擁有樂觀解釋風格的人，容易將失敗挫折歸因為外在、不穩定且特定的因素，譬如：沒有爭取到自己理想的職位，會認為是自己的運氣不好，而不是自己能力不佳。這樣的解釋風格有助於將傷害降低，對未來仍抱有希望，並且不會危及自尊。研究顯示樂觀的學生，在一項運動失敗後，也比悲觀的學生有自信且

能在接下來的作業上表現較佳。

相反地，擁有悲觀解釋風格的人則容易將失敗挫折歸因為內在、穩定且全面性或普遍性的因素，這樣一來，他們就會覺得自己很差勁，對自己的能力是否足以面對未來的挑戰，也抱持著比較悲觀的看法。這樣的人通常比較被動消極，也比較容易有習得無助感與憂鬱症。還好，透過某些心理治療可幫助他們停止這種近乎自殘的歸因風格，教導他們不要什麼不好的事發生就責怪自己（尤其是那些無法避免的傷害發生時），好事發生時則盡量記得自己的功勞。



▲圖5.7 歸因風格對預期、情緒及行為的影響

從上面一行中可知擁有悲觀解釋風格（將失敗挫折歸因為內在、穩定且全面性的因素）的人，會預期自己對未來發生的事情沒控制能力，在情緒上會呈現憂鬱的心情，行為上則採取被動的行事風格。相對而言，下面一行持有樂觀解釋風格的人，就比較適應良好。

## 促使自我了解的動機

我們為什麼不斷地用社會比較、歸因或其他方式來評估自己？因為我們渴望了解自己。一般人有下列四種自我了解的動機：為了自我評鑑、自我驗證、自我改進，及自我提升。

### ◎自我評鑑

我們會希望和自己有關的訊息是真實的，此為自我評鑑動機（self-assessment motive）。對許多關於自己的訊息，我們都有正確性的需求，如為人處事、能力、外表等等，這並不令人意外，畢竟，我們都需要靠這些正確的訊息，才能在設定目標時更實際，才能在行為上更恰如其分。但有時候，赤裸裸的現實相當令人難以接受，因為我們還有其他的動機。

### ◎自我驗證

當得到與自己有關的訊息時，我們還會希望它和我們已知的訊息相符合，這就是自我驗證的動機（self-verification motive），這也意味著我們的自我概念是相對穩定的。我們會用很多方法來維持自我知覺的穩定性，卻不一定能意識到自己正在這樣做，譬如：當過去的行為與現在的作為似乎不相符時，我們根本不會記得過去的那次行為經驗，這樣一來，就可以保持自我過去和現在的一致性，譬如：若有人以前相當害羞，現在卻很外向，他可能會說：「我以前有很害羞嗎？我一直都很活潑外向的啊！」

另一個維持自我一致性的方式是只接受那些和原初自我知覺相符合的回饋，避免接觸可能與自我知覺相抵觸的情境。根據 William Swann 的「自我驗證論」（self-verification theory），人們傾向接收那些與自己的觀點相一致的回饋。因此，擁有正面自我概念的人，喜歡聽到正面的回饋，擁有負面自我概念的人，喜歡聽到負面的回饋，很多研究結果也證實這個說法。在一個研究中，男大學生先依其測驗的分數分為正向自我概念及負向自我概念組，然後讓他們任選對他們有正確觀感或不正確觀感的人互動2-3小時，結果誠如研究者預期的，擁有正向自我概念者會喜歡與對自己有正確觀感的人互動；但擁有負向自我概念者則喜歡與對自己有不正確觀感的人互動。

### ◎自我改進

你最近擬定的自我改進計畫是什麼？用功一點？多運動？當我們想要

自己更好時，自我改進的動機（self-improvement motive）就會出現。當我們嘗試改進自我時，我們通常會以一個成功的人為榜樣。一些與個人保健有關的廣告（潔牙劑、運動器材、減肥食品等），常刻意呈現使用前及使用後的照片，即在激發消費者自我改進的動機，以增加其消費行為。

### ◎ 自我提升

最後一個促使我們了解自己的動機是為了自我提升（self-enhancement），亦即傾向保持對自己正面的看法。其中一個例子是我們會容易誇大自己的能力，而出現「優於平均效應」（better-than-average effect）。

另一個例子是我們會誇大自己對生活的控制力，此為「控制的錯覺」（illusion of control），因此有人會在買樂透時挑選自己的幸運號碼，認為開獎號碼是可被影響而非隨機的。

自我提升雖然如此普遍，但也並非人人皆如此，低自尊和憂鬱的人比較不會自我提升，另外，跨文化研究也發現西方人比東方人重視自我提升。

以上四種自我了解的動機使用於自我評價時相當有彈性，在一系列的研究後發現，自我提升是最強的動機，其次為自我驗證，再次為自我評鑑。

## 自我提升的方法

因為自我提升的動機，我們會積極尋找和自我有關的正面訊息，或逃避和自我有關的負面訊息。這邊提出四種大家常用的策略。

### ◎ 向下比較

前面已經提到過，我們會透過社會比較來幫助自我了解，但是我們可能沒有預期到比較的結果會令自己倍感威脅，萬一比較的對象威脅到我們，通常我們會轉而尋找一個較差的比較對象，這種傾向於找一個比我們更慘的人，進行自我防衛式的比較，稱為向下社會比較（downward social

comparison）。為什麼我們會退而求其次地尋求較差的比較對象呢？研究顯示這樣會令自己心情較好，自尊較高。

譬如：921大地震或美國911恐怖攻擊事件發生後，倖存者突然覺得困擾自己的問題不再重要，因為與那些受難者或家屬比起來，自己實在太幸運了。日常生活中，這樣的舉例亦比比皆是，譬如：你很倒楣出了車禍，車子被撞得歪七扭八，你可能馬上會安慰自己：還好人沒受傷，就當是花錢消災；罹患慢性疾病的人可能會自我解嘲地認為：至少不是絕症，生命無虞；電視節目也常報導一些極其可憐悲慘的真實案例，提供我們許多向下比較的機會，無形中好像也提升節目的收視率。

### ◎ 自利偏私

假設你和另外三個人一起應徵一個工作，結果你被錄取了，你會怎麼解釋這樣的結果？你可能會覺得是你自己的能力較佳，適任這個工作，但其他三個人也會這樣認為嗎？絕對不會！他們只會覺得你可能是運氣較佳、有人脈等。我們常會對成功或失敗賦予不同的解釋，成功時，我們傾向歸因於自己的個人因素；失敗時，則歸咎於情境因素，這個現象稱為自利偏私（self-serving bias）。

研究發現，人在成功時會強調自己的貢獻，失敗時則會推卸責任。當然，我們有時候也不會這麼明顯地搶功，如果一件事情的成功，你的功勞很明顯大過於其他人時，你可能會選擇謙虛（至少在別人面前）。諷刺的是，你這樣的行為仍是自利偏私的，因為你害怕「鋒芒畢露」會惹人厭。

### ◎ 與有榮焉

想想看，當你支持的球隊獲得年度總冠軍時，你會不會想買他們的球衣來穿，樂於使用球隊所發行的周邊商品？當你的好朋友參加歌唱比賽得到第一名，你會不會興奮地廣為宣傳？如果在別人的成功事件中，你扮演了一個或許舉足輕重，或許微不足道的角色，很自然地你會想分享這份榮

耀，但有時候，即使在別人成功的過程中，我們只是一個旁觀的場外人，我們也會想要分享這份喜悅。人們傾向把自己和一些成功的公眾人物連結在一起，以提升自己的形象，這稱為與有榮焉（basking in reflected glory）。

Robert Cialdini 和他的同事在一個大學裡進行「與有榮焉」的研究。他們發現當校隊獲勝的時候，學生們會說「我們贏了」，來沾沾校隊的喜氣，但當校隊輸的時候，則不會說「我們輸了」。尤其，在前述系列研究中，剛考完試時，覺得自己考得差的人，比較會使用「我們贏了」的詞彙，藉著與有榮焉彌補自己考差的事實。

和與有榮焉類似的一個自我提升的策略是「撇清關係」（cutting off reflected failure），當別人失敗時，就趕緊和他們劃清界限，因為我們有部分的自尊來自於與我們有關係的人。所以，當你的親戚酒後駕車肇事時，你可能會和別人說你與這個親戚很少聯絡。

### ◎ 自我設限

當你搞砸了一件很重要的事情，如準備很久的考試卻落榜，為了顧全自己的面子，你會找很多藉口，如「考試那天正好腸胃炎」。有趣的是，有



● 人們常藉由與成功人、事、物的連結，保持正向的自我感覺。

GD/Stone/Getty Images

些人還真的會做一些可能造成自己失敗的行為，為自己後來的失敗製造一個真實的藉口，這種刻意破壞自己的行為表現，為自己可能的失敗提供藉口的行為傾向，稱為自我設限（self-handicapping）。譬如：大考即將來臨，你卻不及早準備，故意拖到最後一刻才「臨時抱佛腳」，或考前一天還和朋友出去徹夜狂歡，結果可想而知，你考試的成績很差，你可以說是自己沒有好好準備（但事實是你刻意不好好準備，寧可考差是因為沒準備，而不願是因為自己能力不夠）。人們常用自我設限的手法，如酗酒、嗑藥、延遲耽擱、心情不好、分心、緊張焦慮、憂鬱、過度投入等，其他手法，如「自貶身價」（sandbagging），故意貶低自己的能力，預期表現不佳，為之後的失敗提供藉口。

自我設限是有個別差異的，低自尊的人用自我設限來維持對自己正面的看法（或者說避免失敗），高自尊的人則用自我設限來提升自我形象；也就是說，萬一成功了，他可以說自己真的很了不起，在這麼少的準備下，還能成功。

照這樣看來，自我設限似乎是一個可以創造「雙贏」的策略。如果你失敗了，早有藉口可以顧全面子；如果成功了，更是天上掉下來的禮物！不要高興得太早，你可能沒有注意到自我設限是相當冒險的行為，因為你的行為完全在為失敗創造藉口，無形中就自動損及自己的最佳表現，減少許多可能成功的機會。還有，雖然你採用自我設限，以免你對自己的能力有負面的看法，但別人可不見得這樣想。譬如：就有研究顯示人們會覺得自我設限的人比較缺乏競爭力；別人還可能認為自我設限的人是懶惰的、酒精濫用的、容易焦慮的等等，看他用哪個自我設限的方法。到頭來，想要提升自我的作法卻可能適得其反。



P4

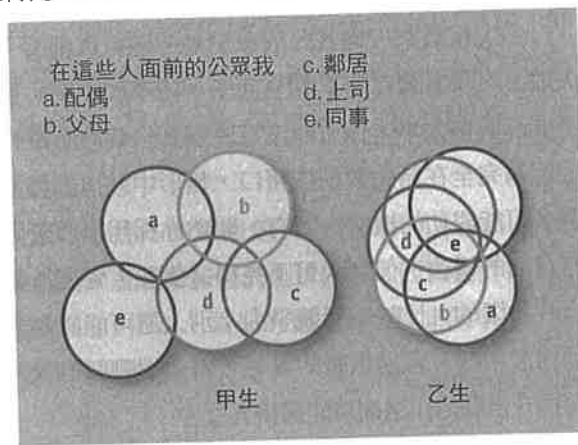
## 自我呈現

## 》學習重點

- 能解釋人為何要印象管理，又何時進行印象管理。
- 能舉出一般用來讓別人對你有好印象的策略。

自我概念的一部分是你如何看待自己，但同時，也有另外一部分是別人如何看待你，公眾我（public self）就是指你在社會互動中，呈現給別人看的那一面。在別人面前表現另一面的自我，聽起來可能有些虛偽，但卻是相當普遍，可以說大家都在這麼做。很多時候，我們都在做這樣的自我呈現，卻不自知，譬如：參加一個公開的慶典；但如果是參加一個重要的場合（如面試），我們絕對會刻意表現出自己最好的那一面。

一般而言，每個人在特定的場合或特定的人面前，都有一套特定的呈現方式，譬如：你在父母面前與和同學在一起時，會表現不同的公眾我（如你會在回家前將誇張的耳環拿掉），面對老師、上司、同事及其他許多人，我們也都自有一套表現模式。每一個人在不同場合的不同公眾我，也有不同的重疊形式（參見圖5.8）。一個人若覺得自



▲圖5.8 公眾我與適應的關係

甲生在不同人面前擁有的公眾我相當分歧，重疊的程度也很低；相對地，乙生在不同人面前擁有的公眾我則比較一致，重疊的程度比較高，適應能力就比甲生較佳。

## ◆印象管理

在呈現自我時，每個人都希望能用一些方法獲得別人的喜愛、尊重、讚賞等正面的看法。我們會有意地努力讓別人留下好印象，稱為印象管理（impression management）。研究者發現，如果應徵者事先知道面試者的偏好，面試時，就會在言談舉止上特別投其所好。印象管理在應徵的場合特別明顯，但其實在日常生活互動中，我們也會進行印象管理，只是比較不知不覺。下面來看幾個常見的印象管理策略。

## ●印象管理的方法

印象管理的原因可以是為了表示特定身分，因此你會選擇特定的穿著打扮，特定的言談舉止，以符合這樣的身分，諸如刺青或在身上穿洞都是為了這個目的。另一個原因是為了讓別人喜歡你或欣賞你，所以你會講自己的好話，並配合一些吸引人的肢體動作，如微笑、看著別人等，這種情況太常發生，因此幾乎是自動化的歷程。但有時候，我們卻是刻意討好別人，如應徵或約會時。下面就是一些常用的自我呈現方式。

①逢迎（ingratiation）。在所有自我呈現的方法中，逢迎可說是最基本也是最常用的方式，完全照著別人喜歡的方式行事，就是逢迎。譬如：順從別人（giving compliment），只要你是真心誠意的；或是投其所好（doing favors for others），但注意不要「馬屁拍到馬腿上」。或是主動示好（expressing liking for others），以及陪伴（陪別人做他想做的事），都是不錯的策略。

- ② **自誇 (self-promotion)**。自誇的用意是要贏得別人的尊重，所以會強調自己的長處，讓別人覺得你能勝任。譬如：在應徵時，你會強調你在學校得過什麼獎、擔任過什麼幹部等，但要注意自誇與吹牛只有一線之隔，有時適度的謙虛還是必要的。
- ③ **模範 (exemplification)**。大部分的人都希望給人誠實的好印象，你可能會強調一些足以為人楷模的行為，給人正直或高風亮節的印象。從事一些有危險性的工作（如義警、義消），是相當值得一提、會引人稱讚的行為。不然的話，也可以表現自己有一致性的高道德標準，當然，你的行為必須與你的標準有相當高程度的契合，否則會讓人覺得你只是個名符其實的「偽君子」。
- ④ **恫嚇 (intimidation)**。這個策略只想傳達一個訊息：「不要惹我！」恫嚇通常出現在一個非自願的關係裡，譬如：吃定工人的雇主（因為知道工人很難找到另一個雇主），或是知道配偶想離婚，但沒謀生能力。顯然使用恫嚇（通常包括威脅與恐嚇）這個方法的人，擁有主宰另一方的資源（薪水、升遷管道或性）。恫嚇附帶衍生出的是情緒性恫嚇，捉著你的頭威脅要訴諸暴力，若你不照著做的話，製造你的恐懼。其他的自我呈現方式會讓別人喜歡你，恫嚇只會令別人更討厭你，但對於能否達成目的，它卻很有效。
- ⑤ **懇求 (supplication)**。通常這是下下策。為達到自己想要的目的，有時我們會故意示弱，譬如：學生可能會在老師辦公室苦苦哀求，聲淚俱下，只為求更好的考試成績，由於社會規範要求我們要幫助需要幫助的人，懇求的方式可以幫你達到目的，但前提是被求助者有足夠的權力與資源給被助者資助。

每個人都會為不同的場合量身訂做一套適合的自我呈現方式，譬如：你應該不會對上司採用恫嚇的手段，比較會用逢迎或在他面前誇耀自己。表 5.1 說明每一種自我呈現的方式都有其優點與限制，你可能在使用時要多加斟酌。

### 自我呈現的策略

呈現方式	希望給予他人的印象	企圖引發他人的情緒	可能的不良印象
逢迎	我是討人喜歡的	喜愛	馬屁精，只會諂媚奉承
自誇	我有勝任能力	器重	自負，有防衛性
模範	我是有道德的模範	羞愧	偽君子，假高尚
恫嚇	我是危險的	害怕	裝腔作勢，徒勞無功
懇求	我很無助	有責任義務	不配擁有，平時不努力的懶人

▲表 5.1 自我呈現的策略

每個人都會為不同的場合量身訂做一套適合的自我呈現方式，為避免用錯方式而帶來更大的風險，使用時要小心謹慎是相當重要的。

資料來源：根據 E. E. Jones 的《人際知覺》(Interpersonal Perception)，1990，第 198 頁。

### ◎ 印象管理的新觀點

大部分印象管理的理論都著重在如何給別人好的第一印象，也就是針對與陌生人的互動，但事實上，我們每天日常社會互動的對象，大都是認識的人，有鑑於研究關注的焦點與現實狀況的落差，Tice 和她的同事特別去比較在這兩種情況下，印象管理有無不同。他們發現面對陌生人時，會刻意表現自己好的一面，但面對朋友時，則會比較謙虛，表現自己自然的一面。為何面對不同人會有不同的表現呢？因為陌生人和你不熟，所以會希望留給對方較好的印象，而且因為他不認識你，也無從判斷你是否在作假。但是朋友對你相當了解，他們已經知道你的優點與長處，你不用再刻意吹噓，否則就顯得太過做作了，此外，朋友也會知道你是否在作假，所以就不要在他們面前班門弄斧了。

有時候，太過想在公眾面前維持好的形象，需要付出一些代價。譬如：為了有好的膚色，故意在大太陽下曬個幾小時，可能導致皮膚癌；為

了保持好身材，服用低卡的食物或減肥藥，可能危害身體健康；為了討好同學，學他們一樣抽菸、喝酒，甚至染上毒癮；為了表現自己很勇敢，逞兇鬥狠的結果可能就是賠上寶貴的性命。

