

活化，即有純粹利他主義而非皆自我中心。

(一)helping behavior並非是刺激所引起的立即反應，而是個人認知思考的歷程。

(二)助人行爲五步驟：

1. 注意。
2. 認知。
3. 責任感（道德感）。

* 旁觀者效應（bystander effect）= 旁觀者冷漠（bystander apathy）：當在他人需要幫助的情境時，會因有他人在場而使個體伸出援手的可能降低。

原因：

- (1) 責任分散。
 - (2) 他人評價。
 - (3) 情境曖昧。
4. 能力。
 5. 行爲。

緊急情境中助人行爲之決定歷程模式。

Piliavin & Piliavin: model of the decision-making process of helping in emergency situation.

(三)受助者反應：

1. 反感論（reactance theory）：自尊心的受傷。
2. 歸因論（attribution theory）：不想將成功的因素歸於他人幫助。
3. 社會交易論（social exchange theory）：不想欠人情。

六、團體行爲

(一)團體決策（decision-making）：

1. 團體極化（group polarization）：團體的訊息交流傾向一致的決定，即在團體互動中，成員誇大團體的初始立場與偏好。

(1)冒險偏移 (risk shift) : 冒險者占多數時, 責任分散, 易做冒險的決定。

(2)謹慎偏移 (cautious shift) 。

團體極化條件:

①當人們發現支持其觀點的新論點時, 會更肯定自己的想法。

②移動到社會常模而得到更多的社會認可。

2. 集一思考 (group think) : 當團體的凝聚力高或面臨重大緊急事件時, 易產生集體思考的迷思, 即成員渴望達成共識, 而不管共識如何達成。有下列症狀:

(1)無懈可擊: 是眾人一起想出來的方案。

(2)合理化: 已經過眾人討論, 群體辯護決策的正當性。

(3)封閉心態: 不接受其它角度。

(4)壓制不同意見。

(5)出現一種自我任命的團體常模捍衛者。

(6)全體一致感: 假共識。

* 形成條件:

(1)與外界孤立: 凝聚力愈高, 同質性愈高。

(2)無客觀、公平的領導者。

(3)在高度壓力下做決策。

* 避免集一思考的途徑:

(1)指定某人評價團體歷程。

(2)徹底討論不確定性。

(3)團體領導者需要回饋。

(4)團體成員個別思考。

* Janis 指出珍珠港事件源自於美國政府的集一思考 (group think) 。

(二)團體作業 (group performance) :

1. 腦力激盪法 (brain-storming, Osborn, 1957) : free-association ,