

态度转变理论——海德的态度“平衡理论”（1958）

- 1958年，心理学家海德（F. Heider）提出了改变态度的“平衡理论”，又被称为“P-O-X理论”，P代表认知主体，O为与P发生联系的另一个人；X则为P与O发生联系的另一个任意对象。
- 平衡理论假定P-O-X之间的平衡状态是稳定的，排斥外界的影响，不平衡状态是不稳定的，并会使个人产生心理上的紧张，这种紧张消除仅当它们之间的关系发生改变，恢复平衡状态时才竟其功。
- 海德的平衡理论考虑的是一个人会在自己的认知架构内，组合彼此间对人和对物的态度。换言之，海德所感兴趣的一致性是在人对他们与其它人之间的关系，以及与环境之间关系的看法。

态度转变理论——费斯汀格的“认知失调理论”，1957

- 人认知的三种情形：
 - 1 协调一致：吸烟有害健康，我不吸烟
 - 2 冲突、不和谐：吸烟有害健康，我吸烟
 - 3 彼此无关：吸烟有害健康，今天刮风
- 当人的两个认知因素处于第二种情况时，人就会感到不舒适和紧张，并力求减缓这种紧张。
- 由认知冲突引起的内心不自在的状态，称作“认知失调”现象。

认知失调引起态度的改变

- 改变或否定两个认知因素当中的一个（行为意向与行为，或观念）。
- 对两个认知因素重新评价，减弱其中一者或两者的重要性与强度
如：“吸烟对我的健康可能有一些影响”，或“要少吸点儿烟”。由此减弱不协调带来的不适感；
- 在不改变两个认知因素的情况下，增加一个或几个新理由。
如“吸烟可提高工作效率”，或“吸烟者也有长寿的，我可能就属于这种人”——辩解性理由出现。

“强制顺从的认知性后果”实验 L. Festinger & J. Carlsmith, 1959

- 让大学生做1小时无聊的工作（胶卷轴从托盘中拿进拿出，镙钉拧进1/4再退出1/4）
- 令实验组学生对门外的人撒谎：工作非常有趣且愉快
- 低奖赏组：1美元；高奖赏组：20美元
- 令所有被试在10等级量表（-5—+5）上回答真正喜爱这项工作的程度

实验结果

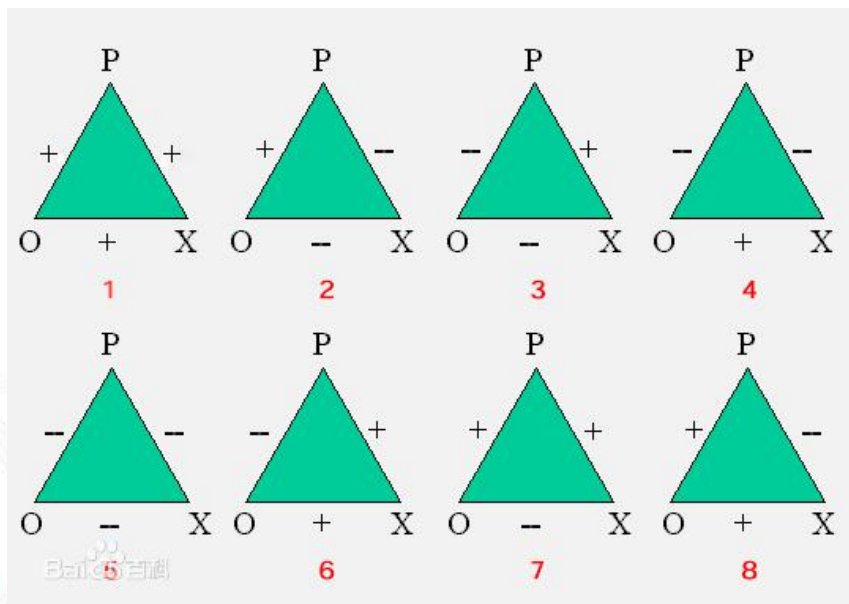
- 高奖赏组和控制组平均分低且无显著差异，低奖赏组被试大多认为工作有趣、愉快，与高奖赏组相比， $p < .03$
- 结果解释：
 - 1 控制组学生没被要求撒谎，无认知冲突。
 - 2 高奖赏组以辩解性理由调整认知不平衡（报酬高，所以忍受）。
 - 3 低奖赏组找不到撒谎的理由（不值得为一美元的报酬撒谎），于是改变了态度，认为工作有趣。（不

充分理由效应)

实验引出的规律性认识

- 要巩固人原有的态度，应尽力避免让人做出与态度不一致的行为（包括言语表态）；
- 一旦发生了某种行为，人总是倾向于为自己的行为寻找外部原因或辩解性理由，以保持认知协调。
- 要想改变人的原有态度，可以引发他做出与原有态度相矛盾的行为（包括表态），同时防止或减少他从外部找到为这种行为辩解的理由或原因。

第3节 态度的测量



- 一、量表法
 - (一) 等距量表
 - (二) 总加量表
 - (三) 语义分化量表
- 二、问卷法
- 三、投射法
- 四、行为观察法
- 五、生理反应法