

106 學年度第 1 學期「人際關係理論與應用」期末教學檢討

資料時間:107 年 1 月 20 日

胡正申

一、評量人數

本課程共分 A、B 兩班授課，共 110 位學生(A 班 54 人，B 班 56 人)。參加評量學生共 69 人(A 班 37 人；B 班 32 人)。

二、學生對課程評值

學生對本課程教學評值共 8 項，平均值為 3.23(SD=.102)，平均分數最高項目為「1. 這門課有豐富的教學內容」($X=3.36$; $SD=.904$)及「6. 課程有助應用於未來職場」($X=3.36$; $SD=.738$)，最低為「2. 上課速度及使用時間適中」($X=3.13$; $SD=.978$)，詳見表 1。

表 1 學生對課程教學評值

	個數	平均數	標準差	平均數的標準誤
1. 這門課有豐富的教學內容	69	3.36	.904	.096
2. 上課速度及使用時間適中	69	3.13	.978	.093
3. 教學型態與內容容易吸收	69	3.21	.805	.103
4. 課程評分機制有公平標準	69	3.27	.932	.080
5. 延伸教材增長我人際知識	69	3.14	.956	.103
6. 課程有助應用於未來職場	69	3.36	.738	.097
7. 教學營造互動學習的機會	69	3.16	.901	.104
8. 課程啟發引導我自主學習	69	3.23	.807	.095

三、學生對自我學習評值

學生對自我學習評值共 8 項，平均值為 3.04(SD=1.041)，平均分數最高項目為「3. 我做到不無故缺課」($X=3.55$; $SD=1.114$)，最低為「6. 我做到課前預習」($X=2.27$; $SD=1.021$)，詳見表 2。

表 2 學生對自我學習評值

	個數	平均數	標準差	平均數的標準誤
1. 我確實閱讀指定教材	69	2.61	1.045	.094
2. 我準時進教室上課	69	3.50	1.103	.095
3. 我做到不無故缺課	69	3.55	1.114	.126
4. 我積極參與課堂討論	69	3.67	1.052	.122
5. 我專心聽老師講課	69	3.14	.924	.097
6. 我做到課前預習	69	2.27	1.021	.102
7. 我做到課後複習	69	2.32	1.032	.121
8. 我能夠學以致用	69	3.26	1.037	.122

四、學生質性意見與回應

(一) 學生意見

2. 對本課程亟需改進之意見：

1. 任院醫師PGY的報告中，鼓勵大家討論，但其實許多議題在不同集數中都曾提過。
2. 有些議題學生自己都並非完全了解，根本無法明確引導討論，老師是否應針對某些議題給予說明或案例舉例。

2. 對本課程亟需改進之意見：

如果就上課出席率，顯示同學普遍認為該課程的存在性不高，宜刪課或更改上課方式。
作業十分沒有意義。

3. 任何建議事項：

人際關係本就不是依賴課程習得，
力是來自與人在生活中的實際互動累積經驗。
該課題對於自由學習造成負擔，累贅
建議予以移除。

2. 對本課程亟需改進之意見：

☆ 老師可以多來上課嗎？
不要只叫些醫師來。

2. 對本課程亟需改進之意見：

社會科學跟一般學科最大的不同應該是在於應用性，希望課程可以少點課，多點實際運用，讓同學可以多點感覺。

3. 任何建議事項：

一次太多人在同一個空間很多人會
沒有參與感。或許可以想想怎樣
用更小班級的方式來上課。

2. 對本課程亟需改進之意見：

作業量稍多

2. 對本課程亟需改進之意見：

作業海存軍備競賽

老師與同學更多互動，可以練習某些人際互動方式，比起純講課，還不如多這些TED影片來放也不錯~
每週PGY意義不明，不知道在填寫及作甚麼？一些問題及討論而已？

2. 對本課程亟需改進之意見：

小組報告時討論時間加分制度稍顯浮濫

(二)教師回應

1. 為增加課程的多元性，採用住院醫師PGY的漫畫情節，同時在第13週亦邀請漫畫編譯王健宇醫師到場演講，讓同學面對面了解內容。
2. 作業量太高會再檢討，是否要改成padlet電子板。
3. 為了延長課後的學習反思，提供同學加分管道，完全是要求學生能夠有充足的學習動力。(詳見附檔)
4. 學生報告沒抓到重點，或主題不明顯；未來加強團隊合作及分工學習的互評機制。
5. 小班制上課，有點困難！
6. 邀請醫師來上課，是過去學生的建議。

您是位主管，第一次面試職工，您可以憑直覺判斷是否可錄用他？(假設你都沒他的資料)

A.相信直覺？為什麼？ B.不相信直覺？為什麼？

SOCIAL PSYCHOLOGY 2017年09月27日 14:14

B0502058 蔡頌新

B0502099 黃耀圻

B0502099 黃耀圻

A

B0502099 黃耀圻

B不相信直覺

我認為單憑直覺就決定是否錄取！個人是遠遠不夠，如果所涉及的工作相當的仰賴去所培養專業素養，則單憑藉在短短的面試時間中對方的氣質與談吐就判斷他是否適宜這分工作絕對不夠，再者從一個人在面試時的談吐並無法代表其在實際工作時的工作態度，結論而言我認為受制於我們做為人生理上的限制，我們的直覺很容易受到很多因素如情緒、習慣的影響受到誘導而產生了某種偏好或是傾向，即便早已生經百戰或是識人無數仍有看走眼的可能性。但雖然我在此處提到我們不應相信直覺來作為判斷的依據，但這並非代表其沒有參考的價值，我認為我們可將直覺視為一種慣性的思維模式，是一種進行日常判斷的方便而有效的工具，但這也是直覺以及我們的判斷有其限制性，在進行重要的決定則我們必須注意到直覺以及既有思考框架的存在，如此才能做出當時情境下最適宜的判斷

B0502097 辜繼寬

A. 相信直覺

在沒有對方資料的條件下，短暫的面試可能難以評估對方的工作能力，但有可能得知其待人處事的態度。如果我是面試官，我會優先錄用待人謙和有禮的人，因為這種人比較能夠與團隊合作，可以融洽的氣氛與人共事，這對整個團體是有好處的；至於待人傲慢、我行我素的人，這種人可能不只在團體中格格不入，影響工作團隊的氣氛，其我行我素的性格亦有可能影響工作環境的秩序，恐怕會變成同事及主管的頭痛人物，即使對方有一流的備審資料，是否要錄用他仍是一個問題。

B0502097 辜繼寬

B0502072 黃淳

B. 對一個人的第一印象或許有一定程度的參考價值，但在短短的面試時間中很難以直覺對一個人的工作能力做出判斷，且若僅憑直覺錄用人，那麼面試者可經由準備及練習即能掩飾其缺點。一個人的工作能力除了其學經歷之外，與人相處的應對進退及面對危機的處理能力都是十分重要的，而這些是無法從短時間面試的直覺印象看出來的。直覺雖然是一個人基於以往經驗而得的對人判斷依據，但有時會過於主觀、受到外貌等因素影響，倘若沒有其他客觀的因素所得出的結論往往偏頗，無法真正錄用適合公司的員工。

B0502055 李穎欣

A. 相信直覺

因為我覺得人的感覺很微妙，尤其是直覺，而依直覺所作判斷的結果往往也不會太差。就像在日常生活中我們總會遇到很多互不相識的人，但在人群中，我們很容易便會憑着對他人的第一印象和直覺來決定要先結識那些人，而那些憑感覺而結識的人往往就成了日後投緣的朋友。

而在沒有任何面試者資料的情況下，我只能從他的衣着打扮、言談交流和簡單的表達方式等第一印象來試圖瞭解他，但他的行為舉止或許也只是偽裝出來的，而面試的時間卻十分短暫，根本不足以判定那個人是否能勝任該項工作，然而即使是進行一場有資料、看履歷的面試，假若面試的人皆履歷豐厚，但錄取名額有限，此時我們也會很容易的依照直覺行事而決定錄取何人，雖然憑直覺而錄取的人不一定是最好的，但至少在抉擇的那一瞬間，我選擇相信直覺。

B0502080 張宇涵

B 不能相信直覺

直覺很容易受到自己的主觀想法影響，像是談話方式，氣質等等。你可能因為對於面試的人得感覺不佳，而產生一轉直覺他不適合被錄取。用直覺判斷錄取與否其實無異於一種歧視，因為你並不是根據條件而錄取，只是根據你的直覺，而這直覺又可能在不知不覺中受到你自幼的社會環境影響。舉路來說，一個來面試的人可能帶有文弱的氣質，而你自小的環境都是男生需要剛強，所以根據的“直覺”，你認文文弱的男生不會是好員工。然而這個男生可能具有很多才能，卻被你以“直覺”拒絕。

B0502096 程怡文

A.相信直覺

我認為在短暫的會面中，一個人所散發的氣質以及他的積極性，都可以由談吐和行為得知，且若我這個主管有經過訓練，其實可以判斷這位應徵者是否誠懇或誇大，說的話是否實在或吹噓。人與人的相處通常都是在直覺中進行，職員間的融洽程度也會呈現在第一印象，如果思考太多才採取人際間的互動，很可能會錯失良好的交流氛圍，所以我認為可以用直覺判斷這名職員是否適任。

B0502054 林祖薇

A 相信直覺

因為我個人而言認為第一印象非常重要，首先你既然來面試必然要有所準備，在我完全沒有你資料的情況下面試你可以說已經排除了我對你有刻板印象的可能，完全以我個人的直覺以及你當場面試的情況來選擇錄不錄用你，我可以看出你準備得充不充分甚至於在談吐衣著上看出你的個人性格，而不是在有資料的情況對你有既定的印象。

B0502073 黃順巧

我會選擇A相信直覺

我認為在無其他條件可以作為參考依據的情形下，直覺是可以信賴的。直覺並非無憑無據，它綜合我們平時所接受的價值觀以及成長至今所經歷的各種人生經驗，以及人的第六感。從演化的觀點來看，直覺為適應生存的需要而形成的本能，可見直覺是具有某些程度上的可信度。再者，身為一位主管，必定在職場生存已久，閱人無數，眾多前來面試的應試者當中，竟然能有幾位格外令你印象深刻，想必在服裝儀容、談吐必定有過人之處，又或者個性氣質令我欣賞或是與自己相投。若是前者，那說明應試者是相當積極在準備這次面試，仔細揣摩過面試官的想法，服裝儀容也是精心打扮，是位心思細膩之人。如果是後者，則說明應試者和自己的想法、價值觀不謀而合，如果初次見面便能感到心有戚戚，日後相處、一同伴是必定也是相當順利。因此如果我是一位考官，我會相信自己的直覺。

B0502078 顏向謙

我選A 相信直覺

在這邊，我先定義何謂面試官的「直覺」？是看到陌生人後第一時間所產生的印象？又或者是經由一定程度上的相處後得到的結論？我個人認為後者的想法比較能夠符合一位面試者應該具備的特質。

或許有許多人認為所謂直覺靠的是那麼一絲臨時的想法，或許是對上了眼，有或許是開第一次口就產生的心理主觀評價，但我認為這只稱得上是印象，不是直覺。一名領導者在遵循自己的直覺時，若是靠著上述個人的意見，想必時常產生差錯。或許有少部分的人靠的是運氣，但絕大多數成功的領導者，想必是透過周遭許多的輔助資訊來形成自我最終的決斷。這樣的直覺，才是我值得信任的依據

就拿面試這件事情所說，要裝的專業，誰不會？西裝穿上，表情嚴肅，口吐各種術語，任誰都會對你肅然起敬。然而，卸下金衣玉裳，又有誰能知道裡頭究竟是是不是破敗雜絮？透過面試的對談從而撥開這層偽裝，便是面試官的工作。

這次的題目剛好讓我想起一個故事。某一年，一位從鄉下北上參加面試的孩子來了，考試的會場，他相當緊張，尤其是在看到大家都穿著正式西裝，自己僅僅只有襯衫加外套一件毛衣，更是不安。進入考場，面對教授，他將事先背好的台詞都給忘光了，只得照著自己的想法進行面試。沒想到，面試官在結束面試後竟說：「你雖然表現得不如其他人從容，但從你的談吐中，我看到了一名真正學生，而不是訓練過後的機器。」

再重複一次，我相信直覺，但不是那種隨便的第一印象，而是經由深思熟慮得出的結果。另外，那位男孩就是我，也是因為那位面試官，我今天得以在這邊分享我的經歷。

B0502113 羅冠傑

我選A，可以相信直覺

因為我認為，雖然是第一次面試，但身為主管，必也有些歷練，閱人也不少，對於一個人是否善良正向、是否有能力勝任職位，應有些基本的識人能力

B0502086 郭品麟

我選擇A，相信直覺。

在這個充滿競爭的時代裡，人人為了謀生，為了獲得穩定的工作，為了博取長官的信任，會窮盡各種辦法包裝自己，取得更多的證照，考取更高的分數，讓自己顯得很精明能幹，讓自己顯得刻苦耐勞；然而，身為主管就是要有辦法透過直覺找出真正合適的員工。

為何這麼說呢？因為看似客觀的審查資料，事實上是不足以代表一個人的。高學歷又如何？在校成績表現又如何？他們都沒辦法真實的呈現一個人的工作態度，更沒辦法展現一個人是否懂得待人接物的道理；但是，若能透過面談，面試者的談吐，他或她的一句話，一個對答，一抹微笑，一個皺眉，一個手勢，都可以作為參考依據，使我得以憑藉著直覺去做出判斷，判斷他是否適合錄用，判斷他適合擺在什麼樣的位置。

談到這裡肯定會有人問能力俱足與否豈能藉由直覺判斷！我必須老實承認，能力確實是無法盡從面試得知，但是我相信能力是可以藉由職員訓練培養的，只要一個人秉持著積極進取的心，並用誠懇的態度去面對上司、同事、甚至是屬下，肯定能營造出快樂的工作環境，並在其中成長茁壯，讓企業變得更好。總之，我相信我可以透過直覺找出心態健康，且具有學習能力的合適的職工。

B0502101 熊駿

我要提出另一個剖析的觀點 我選B，我不相信直覺

舉個簡單的例子，假設我是醫院的醫師，我的醫院刀房的人力短缺，因此我需要招募優秀的外科醫師，在面試的過程中，也許他善於言詞，也許他語言能力、社交能力、道德等等都是普世價值所接受的水準，但我能夠因為他給我的感覺相當溫順，因而錄取他嗎？在題目的限制下，我是沒有他的資料的，一切的一切都是我和他對談的數分鐘，因此我認為在招募如此需要高專業能力及高合作關係的職位的時候，我無法相信直覺帶給我、告訴我的種種，我仍要他在專業領域的表現和成就，因此我選則 不相信直覺！！

B0502101 熊駿

A 相信直覺 因為我認為，畢竟素未謀面，所以該非常重視第一次見面一開始的感覺和氣氛，一定要這短暫的面試中讓面試官感覺良好相處上不至於沒話題聊，才會繼續往下面試，這就是直覺的重要性。直覺很主觀，感覺良好與否相當壁壘分明，畢竟人是合作的生活模式，公司講求紀律，也要有很重要的人際關係，如果能讓陌生人順眼、舒服，後續的工作、職場相處就會順利。至於工作能力，可以慢慢訓練，因此第一眼的直覺非常重要。感覺良好的定義，不是膚淺的漂亮或帥氣，而是宜人耐看，再加上一點讓人如沐春風的舒服感。我不太抓得住「感覺良好」的感覺，但我確定不是亮麗漂亮、不是精明幹練，因為亮麗使人忌妒、幹練給人壓迫感，都不會感覺良好。

A相信直覺

B0502084 梁家榕

我認為與人接觸交流後能夠獲得更多書面以外的資訊。有些資訊往往在紙本中無從表達，唯有真正接觸一個人才有辦法了解。好比說一個人是否能夠適應新的環境？他的存在是否能夠為公司添加更多助力？他能不能在衝突的時候，找出妥協與抵抗的最佳平衡？他的人格能不能夠勝任這份工作？種種。而這樣對人經驗的總括可以稱得上是直覺了，在面試這麼短的時間內，我認為以直覺判斷是較為精準的。

A相信直覺

我認為所謂“直覺”，並不是不經思考或單純的臆測，而是由人們長期累積的經驗所建立的一套快速判斷標準。主管仰賴過往成功與失敗的經驗，在短時間內去比對眼前的面試者是否符合這些特質，產生“好感”或“反感”，進而決定是否錄用之。因此我認為直覺的選擇有相當程度的可靠性，因為“直覺”並非感性或任性，而是一個理性而快速的判斷。

B0502074 楊采旋

A.相信直覺

我認為直覺不是憑空建立的，面試者之所以會產生讓主管想錄用他的直覺，定是他在服裝、談吐、整體氣質或其他表現上使人感覺良好、印象深刻或驚艷，因此我認為直覺在潛意識裡是可被刻意塑造改變的，因此有其可信度。另有一個理論言，面試時雖則面試官都理性地問面試者各方面的問題，但真正影響面試官做決定的因素，理性的問答只佔了30%，另外70%都是面試官感性的直覺選擇，因此可以說在面試過程中比起理性而井井有條的陳述回答問題，更重要的是如何在言行舉止、談吐中牽動面試官的感情、讓面試官喜歡你、對你有好奇心。因此，既然直覺地產生需要刻意培養，那其必定也有一定數值以上的可信程度！

B0502077 劉瑜婷

A相信直覺

首先，短短的面試時間真的有可能了解一個人嗎？我想答案是否定的。有時候第一印象就決定一切了。雖然不能完全以第一印象評斷他人，但我覺得至少可以命中60%。即便沒有一個人的資

料，但是從他的談吐、服裝儀容、與人的互動是否活潑與誠懇，就可以知道他的經歷是否豐富、是否能夠融入團體中為公司達到最好效益、以及能否帶動融洽的工作氛圍。這些能力根本無法從白紙黑字或是一些量表之中看出來，談話互動才是了解一個人最好的方式。

而且我甚至覺得沒有面試者的資料是一件好事，如此一來可以擺脫高學歷、豐富背景的刻板印象，讓身為主管的我更真正的去了解正在跟我談話的那的人到底如何。因為一個能夠賺錢的公司除了優良的人才外，需要的是創造力高與互動良好的職場氛圍，而這些都取決於長時間塑造累積下來的人際互動特質，並不是履歷說的算，因此會選擇相信自己的直覺。

B0502098 黃彥哲

A相信直覺

我認為能在面試時就給人很好的第一印象的人，在人際關係處理上一定十分的有一套，而這是所有公司或企業都希望員工擁有的才能。不論在任何公司之中，新錄取一位職員都要去嘗試融入原本的工作團體，不管是成為領導或是俐落的執行被分配的工作，而一個能給予陌生人良好印象者肯定有能力達成以上的目標。在一個新工作團隊找到自己的定位某方面來說比新開學建立人脈更難，因為員工是類似「空降」到一個原本就已經有小團體和密集關係的一群人之中。如此也顯示出一個新員工對人與人之間的關係的敏銳度，以及爭取良好第一印象的能力的重要性。

我認為公司在選用人才時，會很高興得到與原本工作團隊能相契合的員工，所以依照直覺選擇錄取不一定是科學的，有時反而是十分有根據的。

B0502088 陳芷芸

A.相信直覺

我認為在面試時短暫的會面，無論是從談吐或面試資料，都無法徹底的看透一個人的性格或能力，面試技巧可以透過訓練而優化，資料可以被包裝而成就一個厲害的來歷。反觀閱歷豐富的人，真的自然而然會對來者的性格、能力有一定程度的感覺，就像是我的父母常說的，他們看人比較準，雖然我聽了不一定會信服，但多年來的實證下來，證明他們的直覺遠比我可能經過一段時間相處得出的結論都還準。另外，面試官面試的人員就是要能符合該公司的核心理念，這個是藉由問答可以測得的，所以我認為單憑直覺，就足以錄取所需人才。

B0502094 陳崇聖

B，不相信直覺

因為對於一個完全不認識也未曾謀面的人，所產生出來的直覺最有可能就是憑藉著第一印象，而影響這個第一印象的內涵有外表、穿著、儀態，而在大部分職業上，這些並不是主要具備的內涵，因為擁有這些內涵卻不具有能力並不能為公司賺錢，特別這些內涵還可以偽裝出來，更是不可信，即便在面試後，對於人的印象又加上了談吐這個因素，只能稍微提高取信度，由於外面都有機構可以為了面試在做談吐的訓練，所以仍不能作為直接判斷是否錄用的依據，而以上所提到的種種內涵都會影響第一印象，而第一印象又影響直覺判斷，所以單憑直覺判斷並不可信，只能做參考。

B0502064 蔡清晏

我選B，不完全相印直覺。

直覺，在這個情況下便是第一印象。在社交場合中，我們透過第一印象很快地將剛認識的人歸入某個類別，這幫助我們能很快的決定和這個人的相處方式。當我們對一個人形成第一印象後，我們便會從這個角度去觀察他，從而強化我們的印象。在大多情況下，第一印象具有相當高的準確性，然而也有許多時候，我們會發現第一印象並不是正確的，因為第一印象是短時間產生的，因此要向他人假造一個第一印象，例如在面試的場合，並非太困難的事。並且，我們的第一印象對一個人是好或不好的歸類，很有可能受到潛在社會價值的影響，而忽略一些值得被看見的特質。所以我認為直覺可以參考，但也必須注意直覺所可能產生的謬誤。

B0502068 顏士傑

我選A，相信直覺。

因為我很相信人與人互動過程中，所能獲得的資訊，即呈現給人的感覺，有時往往更勝過一些受面試者所準備的資料。

走過的路越多，我發現很多時候可以拿出好看資料的人，可能犧牲或過於專注於對自己有利的事務上，而忘記了一些人與人間最初的美好，就像是這次上課A型人格的毛病。

本身喜歡觀察人群及團體中不同身分互動模式，也不斷在生活中累積感動與合作經驗，有些人他能力很好，待人也很好，很多時候會替別人多想一層，跟這種人共事，整體團隊的士氣及效率，及同輩間的互動都顯得和樂，但我想這是在數據上很難看到的，就像球場上的功能性球員一樣。然而藉由經驗的累積，我想在一段時間的談話或是互動中，我或許可以從受試者給我的不同感覺分辨出他是哪種類型，或是否是我需要的人。當然只要問題牽扯到人，都會變得複雜且不可預測，但如果我不想信我自己，不相信人與人的互動，我還能相信什麼呢？所以我選A

※※※※※