

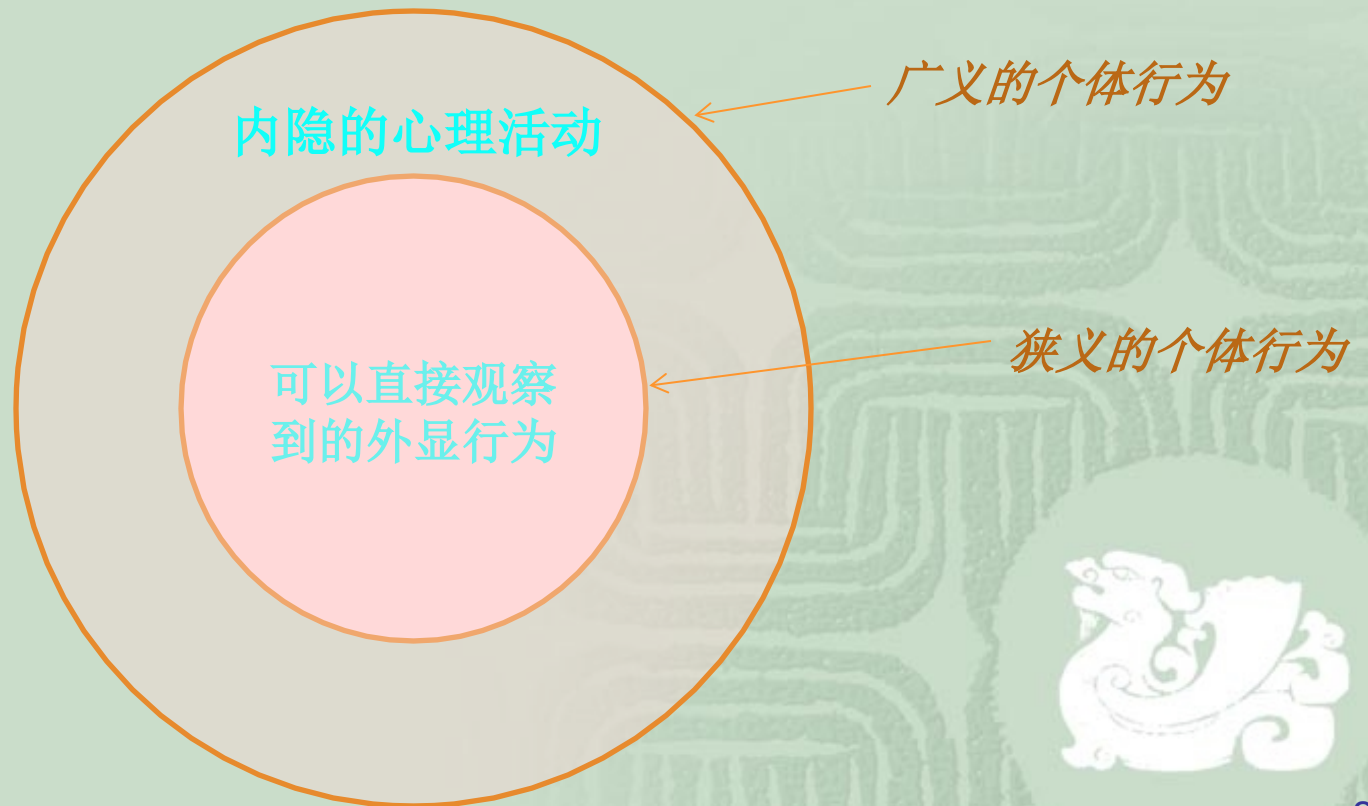
# 第二讲 个体行为基础

2010年9月17日

# 个体行为

什么是个体行为？

- **行为** 人类在日常生活中的表现出来的一切动作
- **个体行为** 人的思想、感情和欲望在行动上的表现



# 个体行为基本特征

## 个体行为基本特征

从人类行为与动物行为的差异性的角度

- 自为性
- 有因性
- 目的性
- 持久性
- 可改变性

从观察与被观察的关系的角度

- 不连贯性
- 环境依赖性
- 隐蔽性
- 应变性
- 复杂性
- 难以描述和度量性

# 个体行为公式

## 勒温 (Kurt Lewin) 的个体行为公式

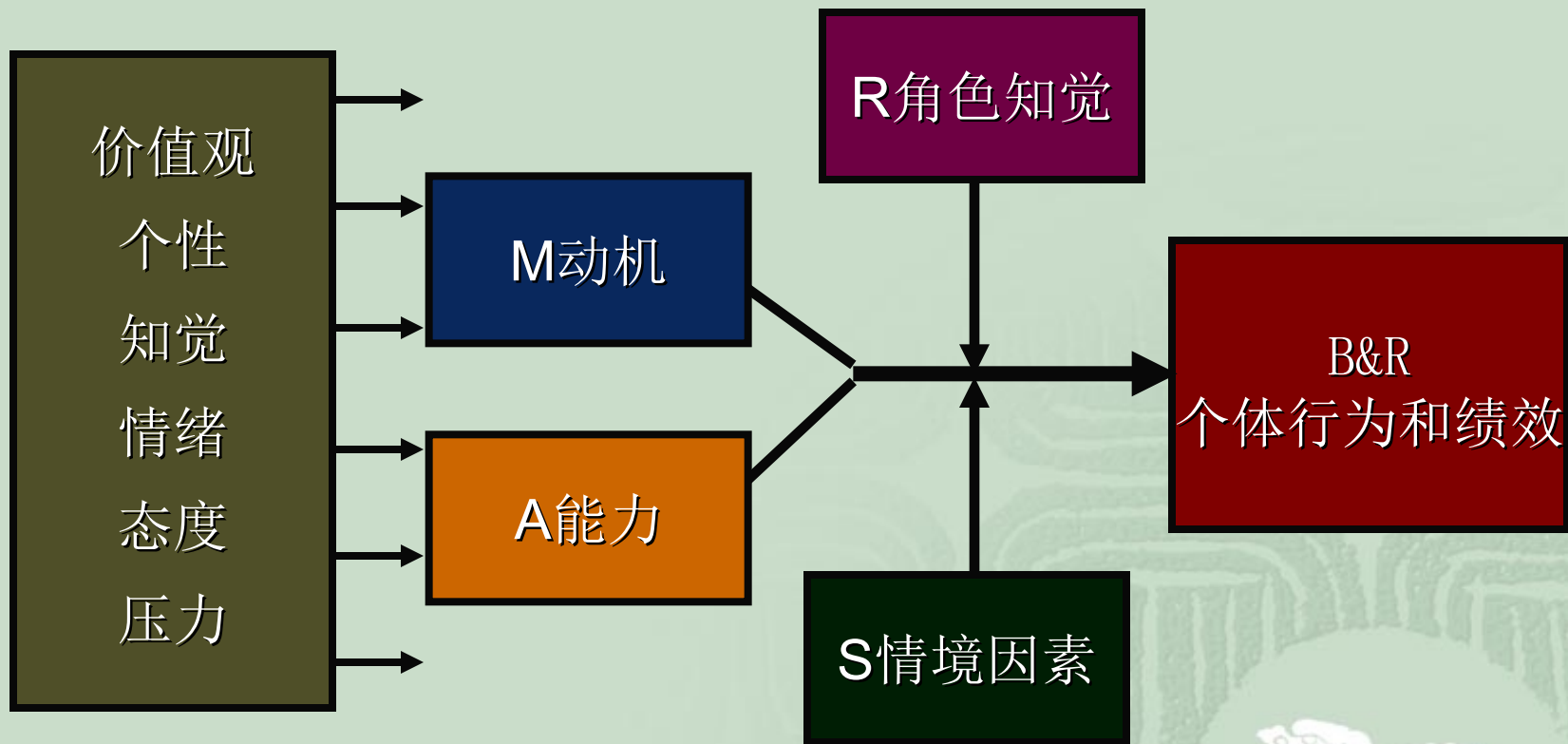
- 人的行为是环境与个体相互作用的结果，换句话说，个体行为是个体变量和环境变量的函数。

$$B = f (P, E)$$

- ✓B表示行为；
- ✓P指个体变量(指遗传、个性、能力、健康状况等主观因素)；
- ✓E指环境变量(指个体变量之外的，影响人类行为的因素)；
- ✓f表示函数关系。



# MARS 个体行为模型



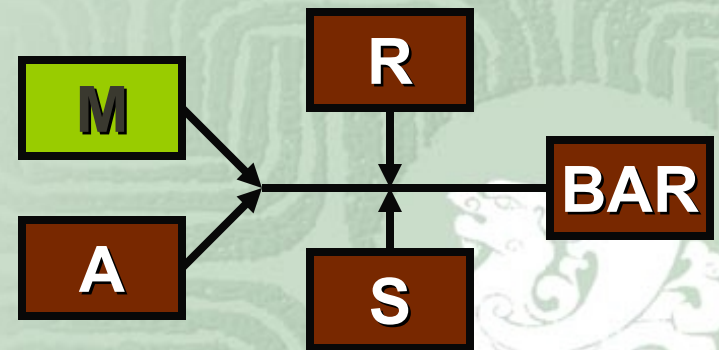
# 员工动机

推动一个人自愿行为选择，并朝一定方向努力的内部动力，是为实现一定目的而行动的原因。动机根源于个体需要，是满足某种需要而进行活动的念头和想法。

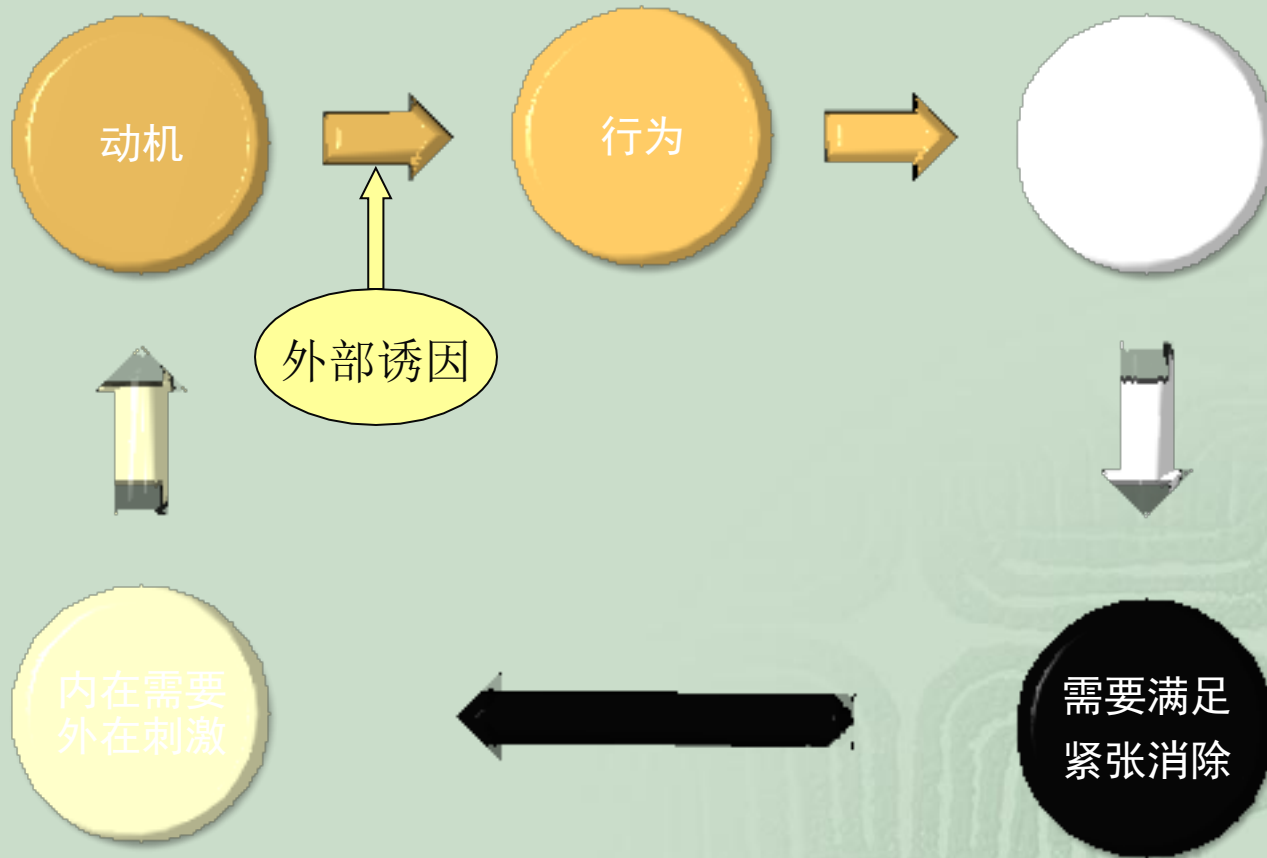
∞ 方向

∞ 强度

∞ 持续时间



# 个体行为产生模式



需要转化为动机有一定的条件：一是需要达到一定的强度。二是必须有一定的外界诱因，即环境中还要有能使需要得到满足的目标。

# 动机的类

- ¡ (一) 生理性动机和社会性动机（动机的起源）
- ¡ (二) 近景性动机和远景性动机（动机影响范围、持续作用时间）
- ¡ (三) 高尚动机和低级动机（动机的正确性和社会价值）
- ¡ (四) 主导动机和辅助动机（动机在活动中的地位与作用大小）
- ¡ (五) 意识动机和潜意识动机（动机内容的意识程度）



# 动机与行为的对应关系

动机与行为之间并不一定是一对一的对应关系

- ❖ 一是同一种行为可以有多种动机推动；
  - ❖ 二是同一种动机可以推动多种行为；
  - ❖ 三是有时候多种动机才能推动一种行为；
  - ❖ 四是在某些情况下动机之间存在冲突，还存在着动机相减的作用。
- 
- ❖ 优势动机的主导作用
  - ❖ 个体价值观的调节作用。 案例：磋来之食
  - ❖ 环境的调节作用



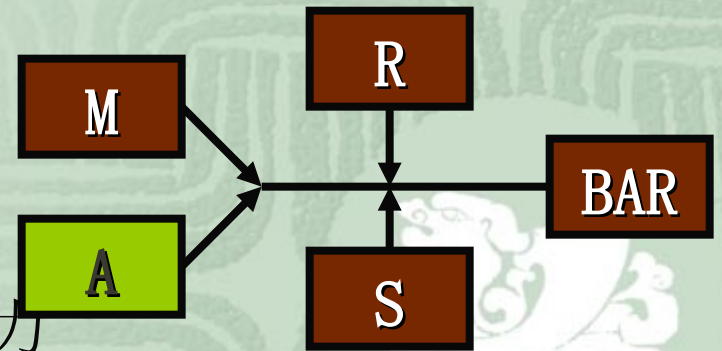
# 员工能力

- 能力是与顺利地完成某种活动有关的心理特征，反映了个体在某一工作中完成各种任务的可能性。
- 包括成功完成某一项工作任务所需的天赋（aptitude）和后天习得的才干（capability）

∞ 胜任力/能力素质（competencies）：导致更好绩效的个体特征

∞ 个体-工作匹配

- 选择合格的人
- 通过培训开发员工能力
- 重新设计工作以适合个体能力



# 天赋（能力倾向）和技能

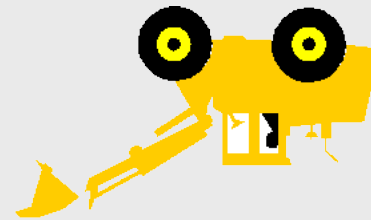
## 内在的

- 空间定位
- 手眼协调
- 数字运算能力



## 学习的

- 使用键盘
- 操作某种设备
- 驾驶汽车



# 一般能力和特殊能力

**一般能力**是指在很多种基本活动中表现出来的能力，如观察力、记忆力、抽象概括能力等。它是人们完成任何活动所不可缺少的，是能力中最主要有最一般的部分。

通常称为**智力**。

**特殊能力**是指出现在某些专业活动中的能力，如数学能力、音乐能力、专业技术能力等。

人们从事任何一项专业性活动既需要一般能力，也需要特殊能力。二者的发展也是相互促进的。

# 心理能力和体质能力

## 心理能力维度

- 算术：快速而准确进行运算的能力
- 言语理解：理解读到和听到的内容，以及词汇之间关系的能力
- 知觉速度：迅速而准确辨认视觉上异同的能力
- 记忆能力：保持和回忆过去经历的能力

## 体质能力维度

- 力量因素：动态力量、躯干力量、静态力量和爆发力
- 灵活性因素：广度灵活性、动态灵活性
- 其他因素：躯体协调性、平衡性、耐力

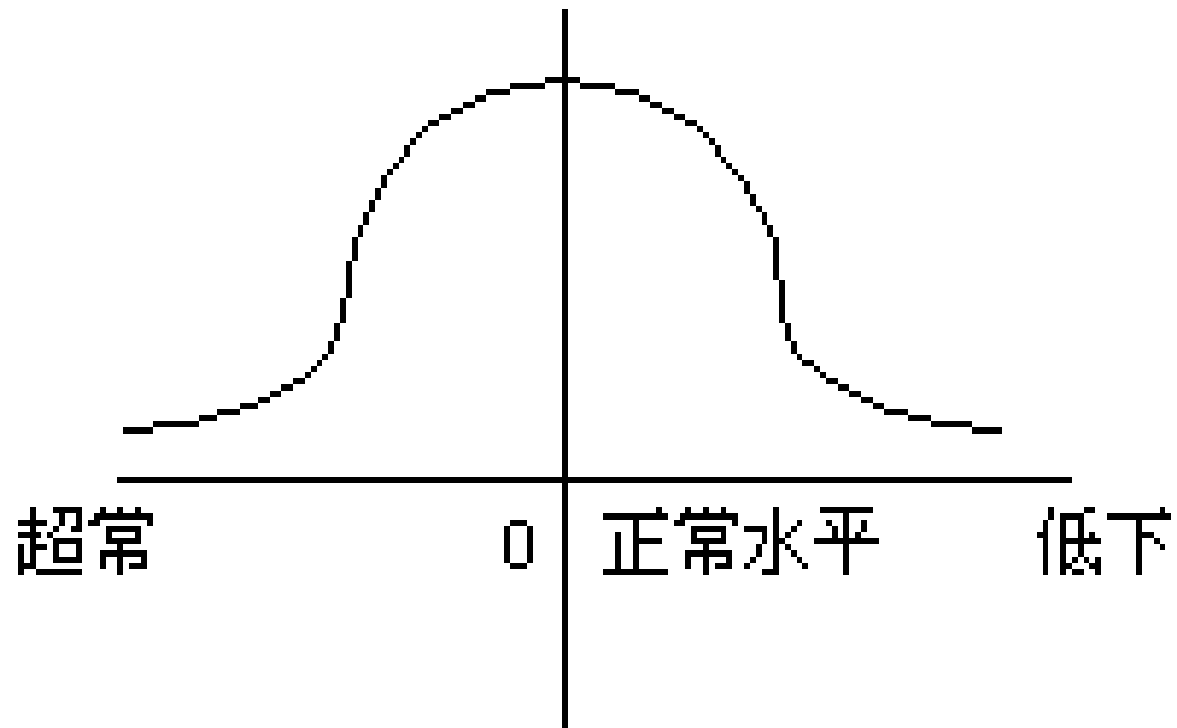


# 能力差异

- 能力发展水平的差异
- 能力类型差异
- 能力表现早晚的差异
- 能力性别的差异



大量的研究表明，人的能力符合正态分布。如图所示：



# 能力测试

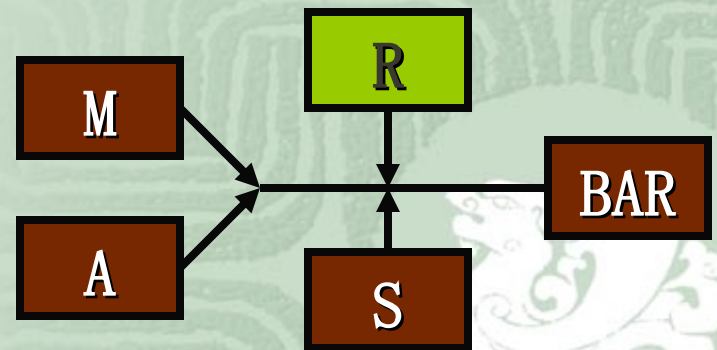
- 目的：把人的能力用数量化的方法精确地表现出来，以使个人的能力与工作相匹配。
- 使用的工具：标准化的程序编制的量表
- 测试类型：智力测试、能力倾向测试
- 主要的量表：
  - 斯坦福-比奈智力测试（
  - 韦氏智力测试
  - 明尼苏达职员测试
  - 行政职业能力倾向测试





# 员工角色知觉

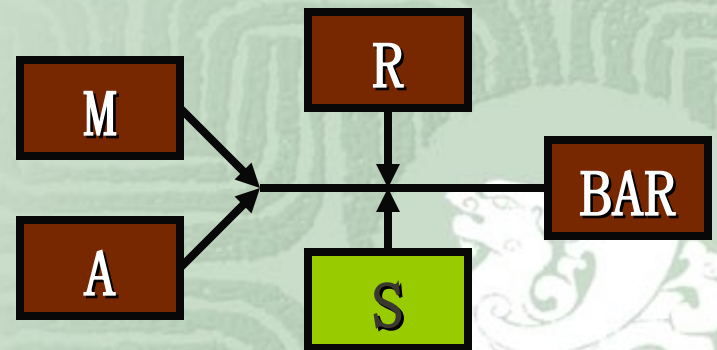
- i 对要达成理想成果所需行为的信念：
  - ∞ 理解应该完成哪些任务
  - ∞ 理解任务的相对重要性
  - ∞ 理解要完成任务需要采取哪些行为



# 情景因素

i 限制或有利于员工行为，且超出员工短期控制能力的环境条件：

- ∞ 时间
- ∞ 人员
- ∞ 预算
- ∞ 工作设施

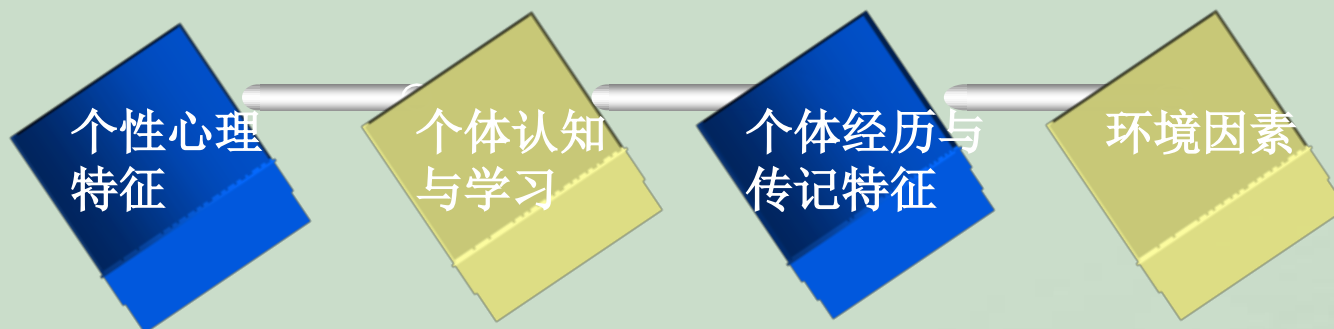


# 讨论

- i 作为A公司营销总监的你注意到，在上一季度，西北片区销售代表对新客户的销售额增长率相较其他片区要少20%。请使用个体行为模型（MARS Model），提出可能的解释和对策。



# 影响个体行为的因素



## 个性倾向性

- ✓ 需要
- ✓ 动机
- ✓ 价值观

## 个性心理特征

- ✓ 人格
- ✓ 气质
- ✓ 性格
- ✓ 能力

- ### 知觉
- ✓ 对人知觉
  - ✓ 人际知觉
  - ✓ 自我知觉
  - ✓ 角色知觉
  - ✓ 归因

- ### 主观体验
- ✓ 情绪
  - ✓ 情感
  - ✓ 态度

学习

从行为主义心理学的视角来看，人类的行为都是后天习得的；  
从组织管理的角度来看，领导者需理解个人传记特征对于员工个人行为和组织管理的影响。

## 组织因素

- ✓ 激励制度
- ✓ 组织结构
- ✓ 组织文化
- ✓ 领导风格

## 社会因素

- ✓ 社会的政治经济状况
- ✓ 社会的价值观念

# 传记特点与行为差异

- ❖ 年龄：与工作绩效的关系，对员工的流动率、缺勤率、生产率和工作满意度的影响
- ❖ 性别：与生产率和工作满意度无明显差异，与流动率的关系有歧，女性比男性缺勤率更高
- ❖ 婚姻状况：已婚员工比未婚员工缺勤率和流动率更低，工作满意度更高
- ❖ 任职时间：与流动率关系最明显，呈负相关。与缺勤率呈负相关。与工作满意度呈正相关。任职时间不是预测生产率的最好指标。

# 个性

! 个性是人的一组相对稳定的特征，这些特征决定着特定的个人在各种不同的情况下的行为表现。

个性 { 个性倾向性：需要、动机、兴趣、价值观  
、 信念、世界观  
个性心理特征：人格、能力、气质、性格



# 个性的形成和发展

## i 个性的形成因素

- 自然的、遗传性因素
- 社会化因素（人格与民族文化）
- 组织环境因素（人格与工作匹配）
- 偶然因素

## i 个性是发展的（个性的发展是一个终身的过程）



## 二、个性倾向性：价值观

- ! 定义：价值观代表一系列基本的信念：从个人和社会的角度来看，某种具体的行为类型或存在状态比与之相反的行为类型或存在状态更可取。
- 该定义包含了判断的成份，这些成份反映了一个人关于正确与错误、好与坏、可取或不可取的观念。
- 价值观包括内容和强度两种属性。
- 价值观通常影响一个人的态度和行为
- 价值观是一个体系 - 价值观的排序





以上内容仅为本文档的试下载部分，为可阅读页数的一半内容。如要下载或阅读全文，请访问：<https://d.book118.com/178031115046006072>