

组织中的个体行为



组织管理中个体行为

- 知觉、社会知觉与认知判断
- 态度及其行为的改变
- 动机与需求的管理
- 个性的管理分析

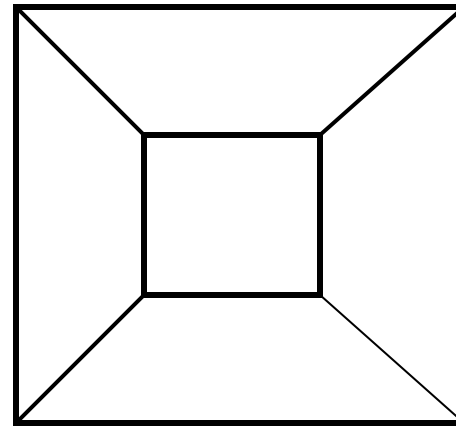
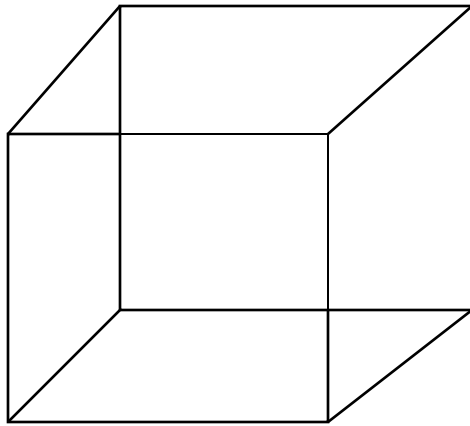


一、组织中的社会知觉

知觉用于社会判断时即为社会知觉
类型：

- 对他人的知觉
- 对自我的知觉
- 对人际关系的知觉
- 对角色知觉、
- 对因果关系的知觉





哈里斯的窗户

自我的认识

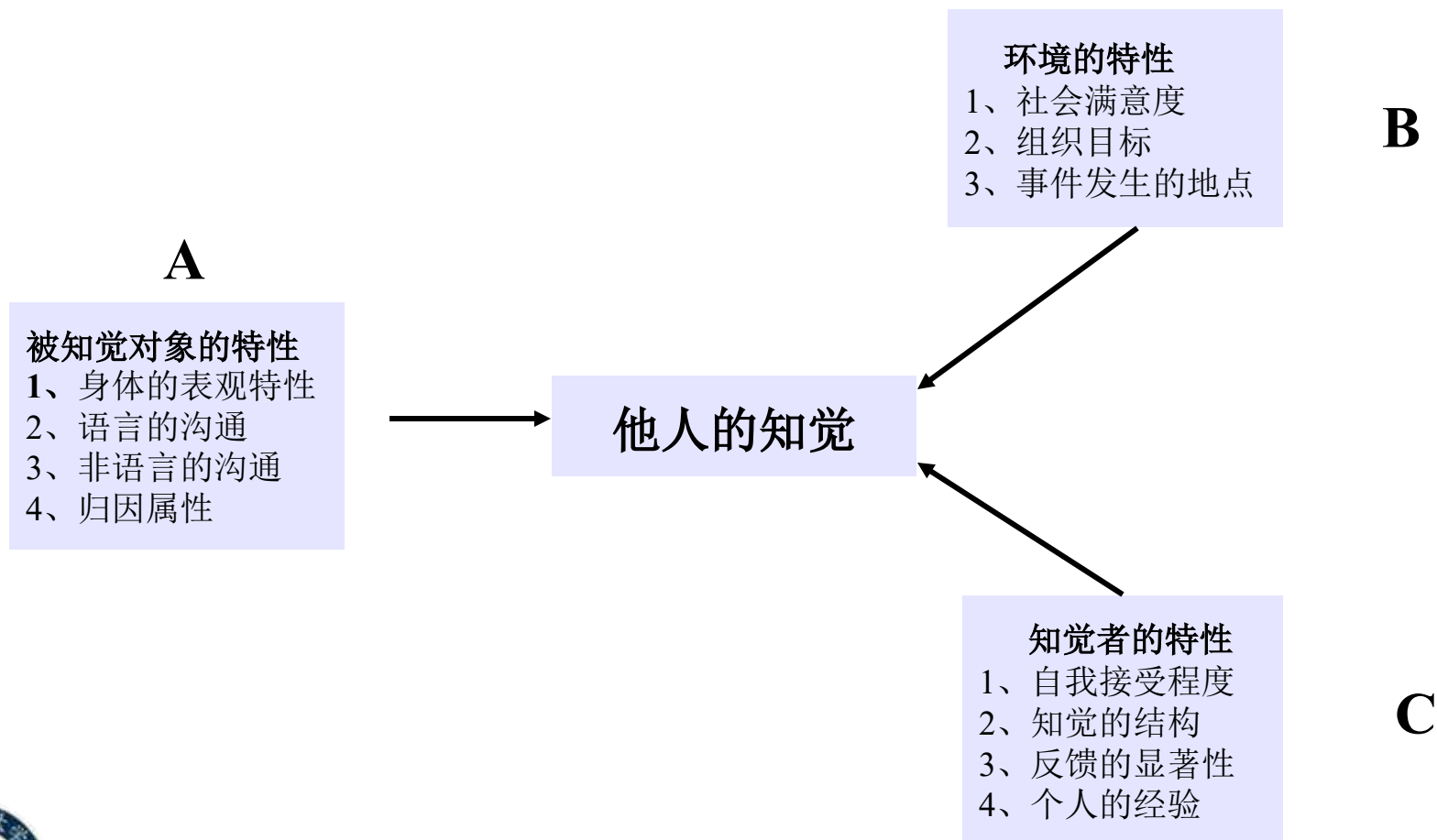
知道

不知道

他人的认识
知道
不知道



组织中社会知觉的影响因素



组织中的认知判断

一、印象的形成与认知判断

在社会知觉的基础上，逐步形成印象，最后做出认识结果上的判断，这是社会认识的全部过程。

二、认知对行为的影响

- 对自我的认知可以提高对别人认知的准确性
- 接受自我的人可以更好地适应人际关系
- 能有效地控制和改变自己的行为
- 认知既是正确行为的开始，同时也是错误行为的开始



— 知觉的错误

— 社会知觉与认知偏见

- 第一印象：观看同一张照片，使用不同的指示语（罪犯或学者），对照片有不同的评价
- 晕轮效应：个别代替整体
评价一个人：聪明、灵巧、勤奋、坚定、
热情 （冷淡）
- 优先和近因：管理者如何运用信息



- 定式——成见
- 选择认知：只选择对自己有利的认知乐意的认知
- 极端品质加强判断
- 信息整合作用
- 社会刻板效应
- 选择性：选择知觉对象的某一特点产生夸大的倾向
- 成见（固定的常套性）：构成认知和实际情况之间的差距
- 社会刻板现象：以社会的价值规范为准则
- 偏见：以点代全



二、态度及其行为的改变

- 什么是态度：
 - 态度是个体对人或事所持有的一种具有持久而又一致的心理或行为的倾向。态度的形成和改变决定着一个人的工作和生活方式，以及行为的表现。

态度——》动作——》行为

态度——》语言——》意见表述

态度的构成因素：认知、情感、行为



- 态度对认知、行为的影响

- 态度与社会判断

实验：英裔与法裔大学生对（五人十次）对
讲英语和法语的人的评价

结论：1、同一个人用英语时收到较好的评价。

2、法裔学生更易高估英语对象

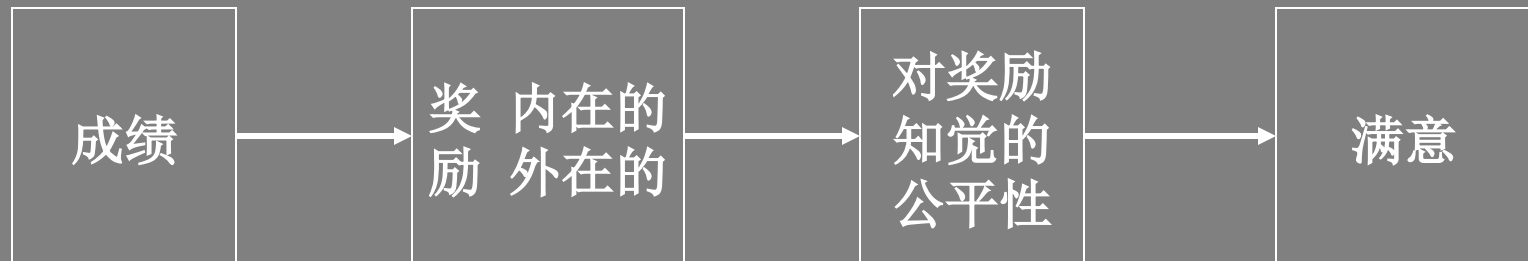
原因：英裔的社会地位高于法裔

- 态度对学习和接受事物的影响

- 态度与工作绩效



劳勒——波特模型（奖励是中间变量）



工作效率

态度

- 态度与价值观

价值观是态度的核心部分

- 1、价值观是人对周围事物是非、善恶、好坏、重要性的评价、看法或倾向性
- 2、中心价值（长期）—— 社会规范
附加价值（短期）——根据一时需要、动机等
二者构成了人的价值体系



- 价值的类型

- 1、人的价值分类

行为科学家格雷夫斯对企业内部进行调查，按价值观和生活作为标准进行分析，最后从表现形式上概括为七个等级

价值观的等级越高，个性越成熟

1974年对此进行实验对照，发现：

职工价值观介于二——七级之间

管理者价值观介于六——七级之间



等级	类型	特征
一	反应型	只按自己的需要进行反应，不考虑 于与人的关系和社会因素
二	宗法式忠诚型	愚忠、封建性、行为刻板、 依赖性强、依附权势、
三	自我中心型	富有闯劲、实干型 只服从极有权威的领导
四	服（顺）从型	传统的忠诚、尽职、喜欢明确任务 重视安全和公平的奖励方式
五	权术型	重实利、有目标、好权术 奉承有地位的人
六	社交中心型	以与人交往为工作的乐趣
七	存在主义型	重创造和自由地工作 敢于对恶习和不良行为进行挑战



斯普兰格——人格的类型学说

经济型	理论型
审美型	宗教型
权力型	社会型

2、企业或组织的价值分类（经营管理价值观）

- 1) 最大利润价值观——追求最大利润
- 2) 委托学说价值观（二十世纪二十年代，行为科学产生之前）
- 3) 生活——质量价值观



- 态度的形成与改变

- 形成

- 1、与个人欲望、需求及目标的达成有关
 - 满足——肯定的态度
 - 阻碍——否定的态度
- 2、与个人的认知和信息来源、结果有关
- 3、个性的心理特性：动机、需求、兴趣等等
 - 人格决定态度，态度是个体差异的集中表现
- 4、社会因素



— 改变

改变是与原来的态度有关的：

- 强度的改变（一致性改变）——容易
- 性质（方向）的改变——困难

1、从态度的特性来看：

- 1) 态度形成得越早，越难改变——时间性
- 2) 态度越极端（强），越难改变——极端性
- 3) 一贯态度难改变——一贯性
- 4) 态度的构成越复杂（世界观层次高），越难改变——复杂性
- 5) 三种因素越一致，越难改变——一致性
- 6) 满足性——越高越不易改
- 7) 价值性——与个人价值关系密切的态度，不易改



2、从个体心理因素来看：

- 1) 智力水平高，态度的主动性高
- 2) 暗示接受强度高，易改变
- 3) 女性较男性易改变
- 4) 年轻人较老年人易改变

态度对改革的效应：现代人是改革的支持者，支持改的态度不变；时间的推移，历史的要求改变，由于年龄的增大，态度难改，渐渐内化成为阻力

- 5) 防卫机制
- 6) 能力发展水平——主动性改变

3、从个体和团体的关系看

- 认同感问题：当行为认同、态度认同、观点认同时，改变态度难
- 改变与认同团体不一致的态度



— 认知失调论

- 弗斯汀格（1957）

认知因素必须一致，否则消极态度出现

认知因素包括：环境、个人及个人行为、认识、
意见、信念等

如：1、我喜欢抽烟 认知因素A；

2、抽烟——癌 认知因素B

二者是不一致的

改变：1) 改变A或B；

2) 增加新的因素C：抽烟也有长寿的；

3) 强调A或B的重要性

特点：认为改变态度是自我认知的调节过程



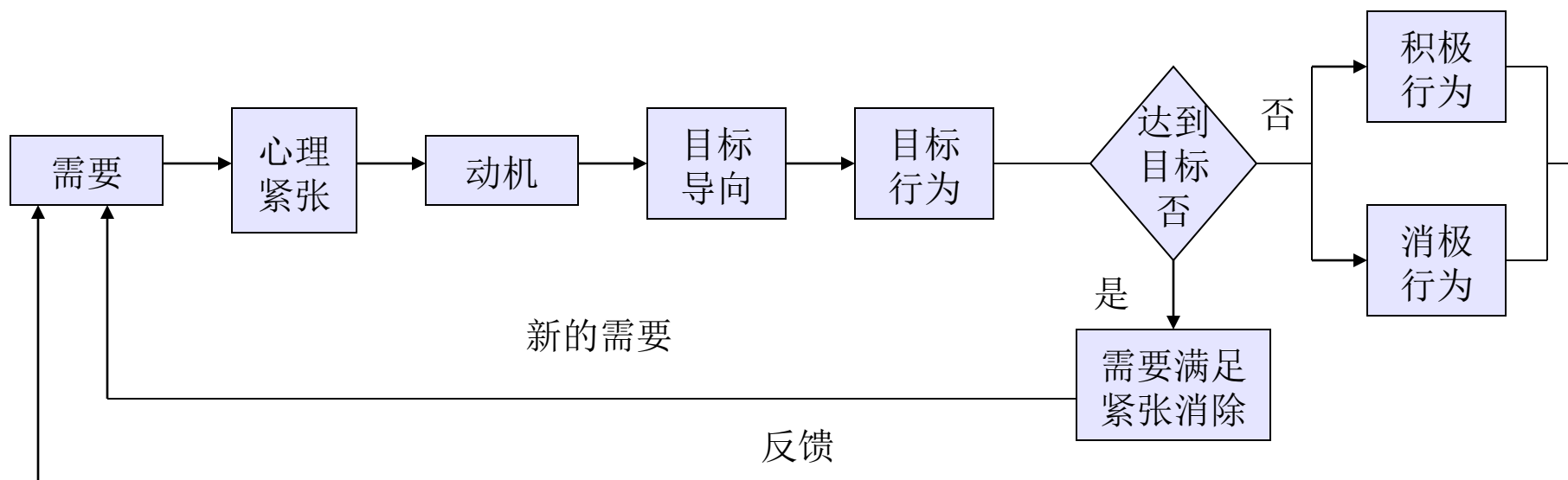
1959年实验：

- 干枯燥的工作，诱使被试说这些工作有意思令人十分愉快
- A的报酬是20美元，B的报酬是1美元
- 结果：在被问及他们在多少程度上喜欢这些工作时，认为最喜欢的是得到1美元的被试
- 原因：不协调
- 得到20美元的人增加了一种认识，因为撒谎得到了20美元，而1美元显然不能成为撒谎的报酬，因此要强调原来的认知因素——工作有意思



三、动机与需求的管理

动机与需求的模式



需要理论

一、马斯洛的需要理论

二、奥德基《ERG理论》（1967）

— 认为人有三种需求：

生存（E）——交往（R）——成长（G）

三、麦克雷兰（McClelland）的“成就需要论”

友谊需要——说明展示能力和成熟性

成就需要——归属、爱、相互关系

权力需要——控制自己的工作和控制别人



- 测验麦理论：

- 1、你是否喜欢自己发现问题并加以解决的情景。
- 2、你是倾向于设置一个适度的目标并达到它吗？
- 3、你向要一个特殊的背景使你很好地工作吗？
- 4、你花时间去考虑诸如如何设计你的职业，怎样做好工作，怎样去完成一些重要工作吗？

— 假如你yes 1-4，你有较高的获得性需要。



5、你需要寻求有社会交往机会多的工作或环境吗？

6、你经常思考你所处的人际关系吗？

7、你认为对人的感知是非常重要的吗？

8、你试图去修补已被破坏掉的人际关系吗？

— 假如你yes 5-8，你有较高的归属需要

9、你试图去影响和控制别人吗？

10、在群体中你力求领导地位吗？

11、你喜欢说服他人吗？

12、你的意见、力量、要求被别人接受吗？

— 假如你yes 9-12，你有较高的权力要求



四、个性的管理分析

- 个性是表现在一个人身上稳定的心理特征的总和。

个性的心理构成：

— 个体差异：

气质、能力、性格

— 心理倾向性：

需要、动机、兴趣、理念、态度、行为选择性



- 气质

- 气质是指一个人心理活动的动力特征，通常称为性格或脾气，主要表现在心理活动的速度、强度、稳定性上，气质更多的是先天的、神经系统的表现特性。
- 气质的分类
 - 多血质——活泼型
 - 胆汁质——兴奋型
 - 粘液质——安静型
 - 抑郁质——抑制型



- 能力

- 能力是个人顺利完成某种活动所必备的心理特征
- 分类：
 - 1、一般与特殊
 - 2、再造与创造
 - 3、认识与操作实践



- **性格：**
 - 性格是个人对现实的稳定态度和习惯化的行为方式
 - 奥尔波特提出17593 个描述性格的品质词汇

性格的发展理论（艾里克森）：

按不同的发展阶段来管理

- 相应的引导人物是：母亲、父亲、家庭、邻居、学校的师生/伙伴和小团体、友人/异性/合作或竞争的同伴、一起工作或分担家务的人们、人类
- 每一阶段的成败可能会成为今后性格发展的导向：如第一阶段成功则是以后社会信任的基础，如失败则可能造成今后的不信任心理



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/30713306410006024>