

中级人力资源讲义（二）PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/54/2021_2022__E4_B8_AD_E7_BA_A7_E4_BA_BA_E5_c37_54380.htm 个体有独创性，广泛接受各种刺激，有广泛兴趣，愿意冒险的倾向。它的对立面是思维狭隘，小心谨慎。广纳性高的个体适合变化性大、需要创新性或较为冒险的工作。在组织中广纳性往往被解释为有创造力和革新性的行为，企业家往往具有较高的广纳性。

（3）其他的人格特质（重点）其他影响员工在组织中的行为的人格特质有内控性、自控性、自信心、A型人格等。

内控性 内控性是描述人们相信能力、努力或他们自己的行为对周围发生的事情起决定性作用的维度。高内控性的个体相信他们能影响周围的世界并控制自己的生活，认为自己的行为会影响自己的经历。因此内控性高的个体如果取得好的成绩，他们倾向于将成绩的取得归结于自身的素质，例如他们的能力或努力。在组织中，内控型个体更容易被激励，而且不需要过多的直接指导，因为他们更相信他们的工作努力会带来好的结果，例如加薪、晋升等。

自控性 自控性是指人们试图控制自己在他人面前的行为方式的倾向。自控性高的个体希望他们的行为会被社会所接受，力求根据自己所处的环境表现出恰当的行为。例如，在观看足球赛时，他会欢呼、跺脚和吹口哨，但听交响乐音乐会时，他会很安静。他们也很善于处理他人对自己的印象，自控性高的个体更倾向于为迎合所处的环境调整自己的行为，因此高自控性个体在那些需要与各种人打交道的职位(例如销售或咨询)上做得更好。

自信心 自信心是指人们为自己和自己的能力感到自豪

的倾向。高自信心的个体认为他们通常较能干，能应付大多数情境，是有价值的人。自信心会影响人们对活动和工作的选择：高自信心的个体比低自尊的个体更倾向于选择有挑战性的工作和职业；自信心高的个体工作时会为自己设置较高的目标，并且更喜欢去处理那些较困难的工作；高自信心对工作动机和工作满意度有积极的影响。

A型人格 A型人格的个体有强烈的成就动机、竞争意识，有强烈的时间紧迫感，较为急躁和有敌意。这类人有一种要在较短时间内做大量工作的要求。A型人格者较难相处，他们不适合做那些需要大量人际交流的工作。A型管理者更容易与其属下和同事发生冲突。A型职员不是好的团队合作者，他们更适合于单独工作。另外，因为A型人格个体急于看到结果，可能会在长时段的项目中受到挫折。与A型人格相反的是B型人格，B型人格的个体倾向于温和、宽容、放松。

2. 个体在组织中的学习

(1) 学习的概念与理论 (重点)

学习是指通过练习而发生的相对持久的行为上的改变或改变的潜能，与本能的行为相比，学习有三方面的特点：

- 学习是通过练习而发生的；
- 我们无法看到学习本身，但我们可以看到行为的改变，行为改变是学习的结果；
- 学习的效果是相对持久的，而不是暂时的变化。

受行为主义观点的影响，心理学家提出的学习理论主要有操作条件学习和社会学习理论两种主要的学习理论：

操作条件学习 斯金纳提出了操作条件学习理论。他认为行为是行为结果的函数，行为如果能带来愉快的结果或避免不愉快的结果，这种结果就会反过来强化行为，增加该行为出现的频率。人们可以通过行为的结果来了解行为本身，它的价值、意义、合理性，从而排除不需要的行为，保留

和改进所需要的行为。这里的所谓行为是操作行为，它是主动的或习得的行为。例如，如果员工因为本月努力工作而得到了更高的奖金，则他下个月可能更努力：正作，如果没有得到奖励，则下个月可能不会继续努力工作。 社会学习理论 社会学习理论认为：人们不仅能在直接行为经验中学习，还可以通过观察其他人的行为而进行间接的或替代性学习。社会学习的关键在于榜样的影响力。学习并不一定要有直接的亲身经验，我们很多的行为的获得都是通过观察其他人的行为，如，父母、同事、老师、电影电视演员、上司等。员工许多行为都是通过观察他人而获得的。例如，许多企业在培训新员工时都会让老员工演示正确的和错误的行为，以使新员工迅速掌握所需的技能。根据社会学习的理论，组织可以为员工树立榜样，使他们从榜样身上看到某种行为的价值，效仿榜样，从而起到鼓励正确行为的作用。 100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com