



# 제 3 주 학습태도와 가치관

# 목 차

## 제 1절

- 태도 (attitude)

## 제 2절

- 가치관

## 제 3절

- 퍼스널리티

# 태 도 (attitude)

**'환경의 자극에 대한 반응, 즉 자신이 처한 환경에 대응하여 행동하려 하는 개인의 감정, 사고 및 경향 등의 규칙성'**

# 지각 · 태도 · 행동의 상호관계



# 행동적 구성요소

인지적 구성요소

↓  
감정적 구성요소

↓  
행동적 구성요소

# 태도의 구성요소에 대한 관점의 변화

## (1) 태도에 대한 전통적 관점



- 태도 = 인지적 구성요소 (cognitive component)

인지(cognitive)

태도(attitude)

의지(intention)



# 태도의 특성



태도는 감정요인의 강도 또는 힘에서 다양성을 보일 수 있다.



자

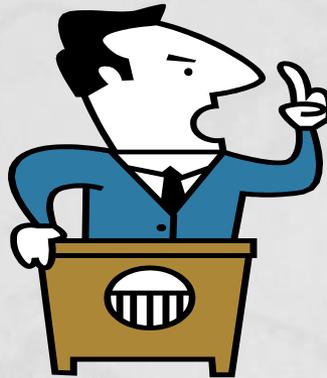
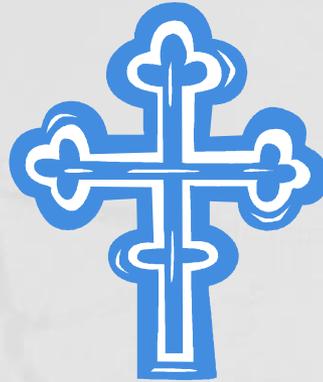


어떻

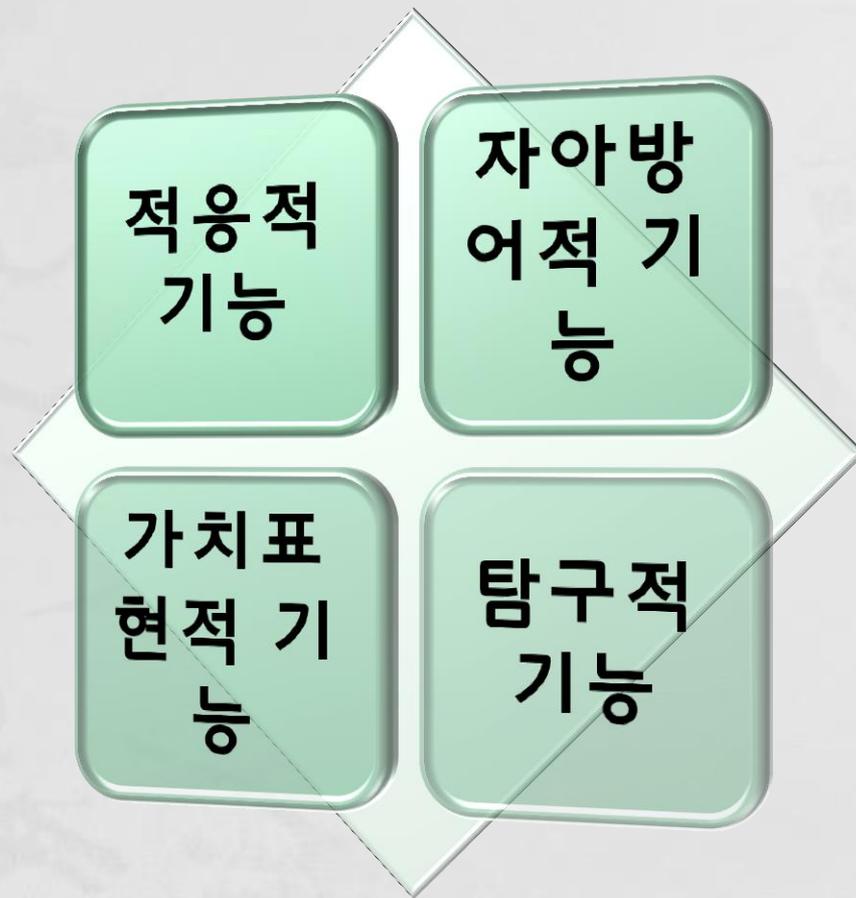


단기간 내에 긍정적인 상태에서 부정적 또는 중립적인 상태로 선회하지 않는다.

# 태도형성의 원천



# 태도의 기능



# 인지부조화이론

부조화를 만들어내는 요소  
의 중요성

해당요소에 대하여 행사할  
수 있는 영향력의 정도

부조화로 인하여 얻는 보상  
의 크기

# 행동주의 이론

- 태도의 변화도 자극과 반응의 원리에 의하여 학습된다.



# 직 무 만 족

직무나 직무경험에 의  
한 평가결과에 대한  
긍정적 감정 및 정서  
상태.

# 직무만족의 측정방법

## 총체적 만족도

- 개별적 직무의 다양한 측면을 포함하는 '전반적인 측정항목'.

## 부분만족도

- 직무의 여러 측면에 대한 만족의 집합이 직무만족.

# 목 차

## 제 1절

- 태도 (attitude)

## 제 2절

- 가치관

## 제 3절

- 퍼스널리티

# 가치관의 사전적 의미

- 가치에 대한 관점. 인간이 자기를 포함한 세계나 그 속의 사상에 대하여 가지는 평가의 근본적 태도.

# 가치관의 학문학적 의미

1. 인간이 자기를 포함한 세계와 그 속의 사상에 대해 가지는 평가의 근본적 태도.
2. 어떤 물체, 행동, 현상 등에 대해, '나는 이렇게 생각한다'라고 생각하는 관점을 제공하는 근본적인 이유.
- 3. 어떤 가치나 뜻을 인정하는가에 관한 각자의 관점 또는 기준.

# 가치관의 가치의 의미

- - 쉽게 설명하면 물체적 또는 정신적인 것을 중요
- 하게 생각하는 정도.



# 관리자의 가치관

- 조직의 구성원으로 계층에 따라 상위자와 하위자를 상대하는 상황에서 관리자 자신이 갖고있는 가치관을 의미.

활동적 가치관

계획적 가치관

적응적 가치관

# 활동적 가치관

- -행동에 가장 큰 영향력을 끼침
- -의도가 실제 행동으로 전환될 가능성이 가장 큼

## 계획적 가치관

- 상황적인 요인 때문에 의도된 상태가 행동화될 가능성은 보통이다.

## 적응적 가치관

- 큰 영향력을 행사하지 못함
- 개인적 퍼스널리티 구조에 중요하지 않은 부분이고 상황적인 요인 때문에 주로 행동에 영향을 미치고 있기 때문

# 목 차

## 제 1절

- 태도 (attitude)

## 제 2절

- 가치관

## 제 3절

- 퍼스널리티

# 퍼스널리티 (personality)

한 개인의 신체적 외모나 행동을 지칭한다.

항구적인 조직체로서의 자아에 대한 내적 인식이 포함된다.

한 개인이 표출하는 일련의 성격이 포함된다.

# 퍼스널리티의 결정요인

## ○ 1. 유전적요인

- 신체적 및 심리적 제특성의 형성에 중요한 역할을 한다.

○

## ○ 2. 문화적 요인

- 사회속에 존재하는 개인은 문화를 학습해가면서 사회화를 이루고 자기의 퍼스널리티를 형성해 간다.

## ○ 3. 가족과 사회 집단의 영향

- 가정에서 어머니와의 접촉에서 시작되어 다른가족으로부터 사회화 되고, 후에는 성원집단 등 사회적 집단의 영향을 받아 사회화가 이룩된다.

○

## ○ 4. 상황적 요인

- 특정 개인의 퍼스널리티는 안정적이고 지속적이기는 하지만 상황에 따라 변화하고 인간의 향상 상황과의 복잡한 상호작용을 하게 된다.

# 퍼스널리티의 특성

- 1. 개인의 독특한 개성을 나타내는 **전체적인 개념**이다
- 2. **개인별**로 관찰 가능하고, 측정할 수 있는 특유의 유형을 형성하고 있다.
- 3. 생리적 기초 위에 사회 · 문화환경과 **작용하는 과정**에서 형성된다.
- 4. 팀의 리더가 되고자 하는 것과 같이 **표면적인** 측면과 권위와 같은 개인의 심정에 깊숙히 묻혀 있는 **핵심적인** 측면으로 구성되어 있다.
- 5. 주어진 사회 환경 범위 내에서 **공통적인** 특성과 개인별로 상이하고 또 **독특한** 특성을 포함하고 있다.

# 퍼스널리티의 유형 (1)

## ○ 맥클리랜드의 퍼스널리티 유형론

### ○ 1. 성취욕구가 **강한** 사람(높은 성취인)

-자기가 옳았는지 틀렸는지를 알아내는 데 대단히 강력한 관심을 갖는다.

### ○ 2. 성취욕구가 **낮은** 사람(낮은 성취인)

-소극적이고 방관적이며 비성취적이고 무계획적인 특성을 갖는다.

※ **성취욕구**란 약간 어렵고도 도전적인 일을 성취하려는 욕구를 뜻함

## 퍼스널리티의 유형 (2)

### ○ 프레스더스의 퍼스널리티 유형론

퍼스널리티 의의를 개인의 외적 상황에 적응해 나가는 일관성 있는 행동양식이 라고 개념화함으로써, 퍼스널리티의 형성과정은 하나의 학습과 정임을 중시

# 퍼스널리티의 유형 (2)

## ○ ● 상향형

- 관료제형이라고도 함, 이들은 조직의 목표와 규범에 잘 적응하고, 개인적 영달과 출세도 극히 중요시하는 경향이 있다.

## ○ ● 무관심형

- 조직의 모든 일에 관해서, 냉담한 반응을 나타내는 조직으로부터 소외된 사람들이다.

## ○ ● 불투명형

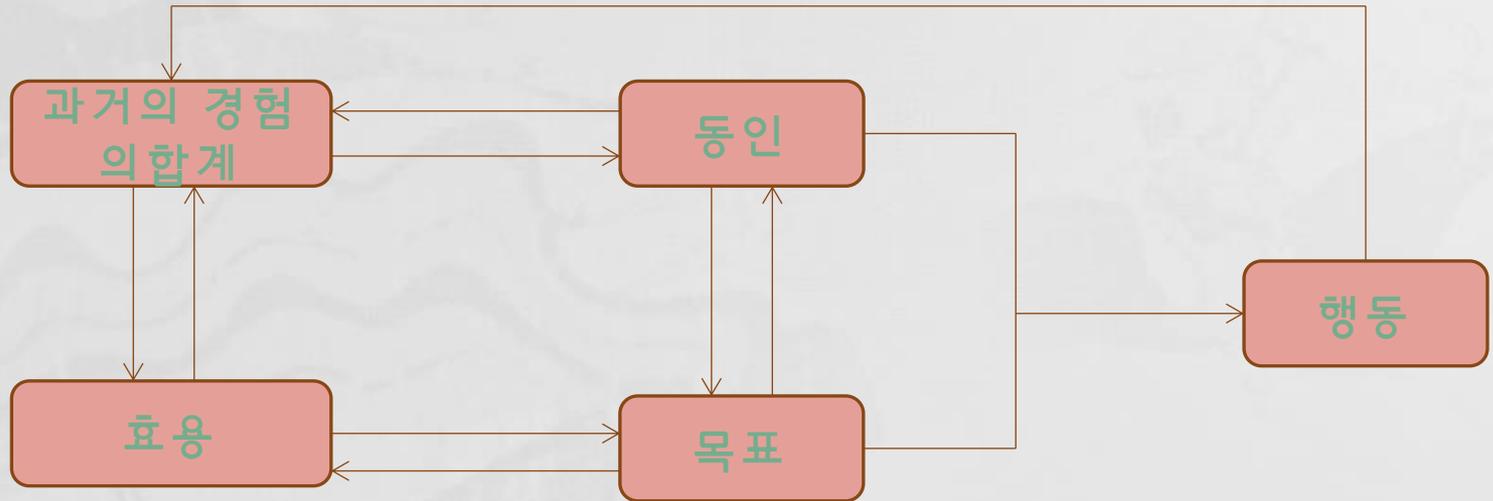
- 조직에서 개인적 성장과 발전을 위한 기회가 제공될 때 이를 거부하지도 또 성장을 위해 개인적 노력을 적극적으로 바치지도 않는 태도가 모호한 사람들이다.

# 퍼스널리티의 변화

- - 퍼스널리티의 구조가 인생의 아주 초기에 형성 됨
- - 인생의 초기에 있었던 행동의 경험은 후기에 있었던 행동보다 그 사람의 총체적인 경험 중 차지하는 비중이 크다.
- - 젊은 시기일수록 변화시키기가 더 쉬우며, 나이를 먹을수록 변화시키는데 시간도 걸리고 행동을 변화시키기 위해서는 새로운 경험이 필요하다.

# 피드백 모형

(피드백 루프)



# 퍼스널리티의 발전단계

## ○ 아지라스의 성숙이론과 비성숙이론

미성숙단계	성숙단계
①수동적 · 소극적 행위	①능동적 · 적극적 행위
②의존성	②독립성
③한정된 단순한 행동	③다양 · 복잡한 행동
④얕은 관심	④깊은 관심
⑤단기적 전망	⑤장기적 전망
⑥종속적 지위에 만족	⑥대등 내지 우월적 지위에 만족
⑦자아의식의 결여	⑦자아의식과 자기 통제

# 퍼스널리티와 직업과의 관계

성격유형	설명	성격특성	직업(예)
현실적	기술, 힘 및 조정이 요구되는 육체활동 선호	수줍음, 순진함, 인내심, 안정, 동조적, 현실적	공업기술자, 제조공, 농부
탐구적	사고, 조직, 이해를 포함하는 활동 선호	분석적, 호기심, 독립심	생물학자, 경제학자, 수학자, 신문기자
사회적	타인을 돕거나 개발하는 활동 선호	사회적, 우호적, 협동적, 이해적	사회사업가, 교사, 상담가, 임상심리학자
관습적	규칙에 의해 조절되고 명령에 의한 명확한 활동 선호	동조적, 효율적, 현실적, 비이상적	회계사, 기업간부, 은행원
진취적	타인에게 영향을 주고 권력을 가지는 활동 선호	자신감, 야망, 정력적, 권력적	법조인, 부동산업, 공공관계 특수인, 소규모사업가
예술적	창조적인 표현이 가능한 모호하고 비체계적인 활동 선호	상상력, 무질서한, 이상적, 감정적, 비현실적	화가, 음악가, 작가, 실내장식가

# 퍼스널리티와 직업과의 관계

