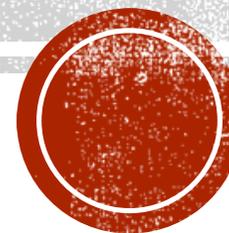


行為修正模式於機構經營之運用

蔣世光 副教授

國立東華大學 諮商與臨床心理系



何謂行為修正模式?

是一門重要的心理學理論
但是也被應用在管理學和組織行為學



B.F. SKINNER



它的假設

- 1. 個體是被動、消極的
- 2. 個體的行為與潛意識、內在心理歷程和需求均無關
- 3. 個體的行為與強化/增強有關



理論基礎

- 工具制約或稱操作制約

-



強化的類型

- 提供正向誘因⇨正強化
- 消除負向誘因⇨負強化

- 提供負向誘因⇨懲罰
- 消除正向誘因⇨削弱

- 在行為尚未發生前，提供正向或負向誘因⇨趨避



- 正強化：當個體出現了組織所期望之行為，給予正向的強化物之作為。
- 例子
- 負強化：為促成組織所期待的行為，將可能此行為之負面誘因消除的行為。



- 懲罰：當個體出現了組織所不期望之行為，給予負向的強化物之作為。
- 例子
- 削弱：只組織針對原先所認可的行為，但現今不支持所從事的強化行為。
- 趨避：組織期待個體不至於出現組織所不期望的行為（現在尚未發生），所施予的強化行為（備而不用）。



「殺雞儆猴」=「殺一儆百」？



強化的時機和方式

- 間歇性的強化：
 - 固定間隔
 - 固定比率
 - 變動間隔
 - 變動比率
- 集中/連續強化：「固定比率」的特例，每次出現一次必須強化的行為時，就給予強化



例子

- 每月評比績效，給予獎金
- 每考三次滿分，給予獎賞

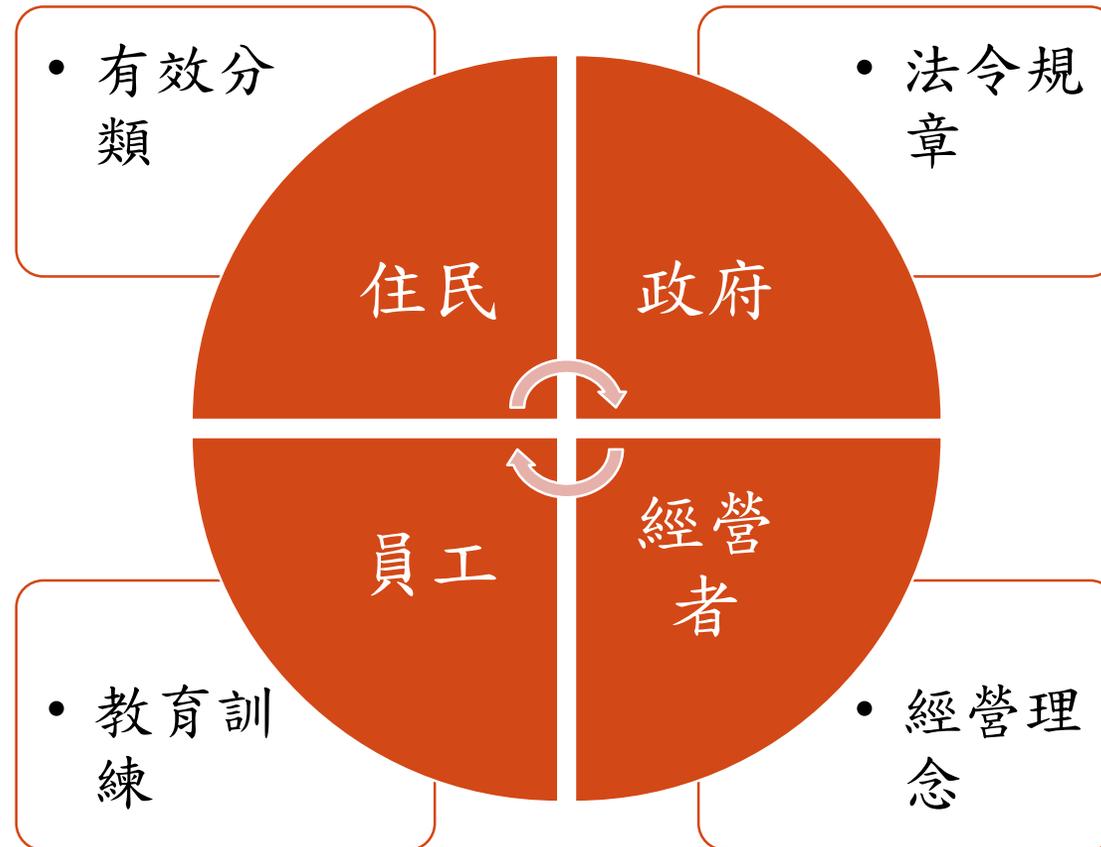


代幣制度

- 代幣制度是將合宜和不合宜的行為及其相對應的獎償和處罰先作明確、客觀的定義。
- 所定義的行為必須是容易觀察評估的。



在機構經營的相關運用所在



使用的限制

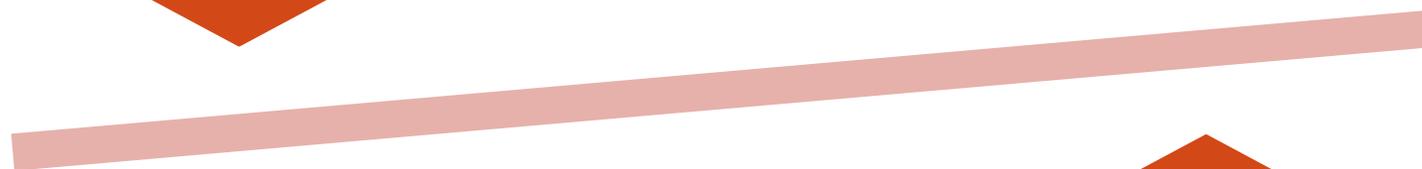
- 行為修正模式主要依賴的是外在誘因，效用可能隨時間遞減
- 外在激勵（譬如胡蘿蔔和大棒）對於改變行為的作用有其限制，只有內在的行動承諾才能發揮有意義且持久的激勵作用，這是因為，人們如果發現某種行為本身能給自己帶來愉悅或滿足，便會越發主動地投入其中。



在行為修正模式之外



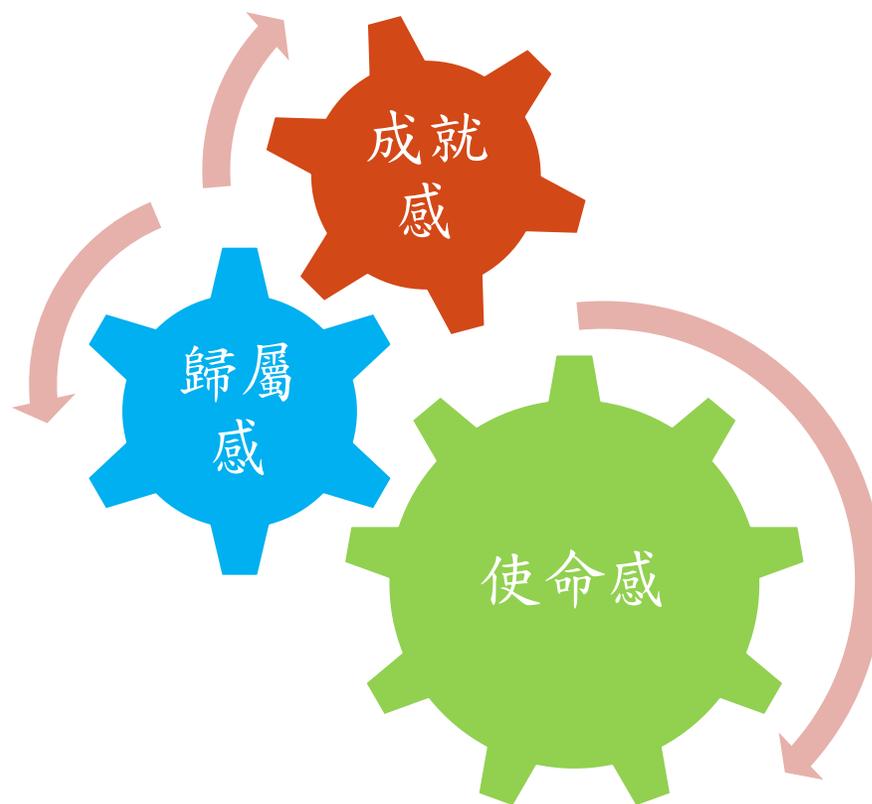
內在激勵



外在激勵



內在激勵



Q&A



感謝聆聽

