



石家莊鐵道大學
SHIJIAZHUANG TIEDAO UNIVERSITY

网络精品课程

组织行为学

行为改造型激励理论

主讲：赵莉琴

行为改造型激励理论

- 行为改造型理论是研究如何改造和转化人的行为，变消极为积极的一种理论。
- 第一类看法认为，人的行为是对外部环境刺激做出的反应，只要通过改变外部环境刺激，就可以达到改变行为的目的，如强化理论；
- 第二类看法认为，人的内在思想认识指导和推动人的行为，通过改变人的思想认识就可以达到改变人的行为的目的，如归因论；
- 第三类看法认为，人的行为是外部环境刺激与改变内部思想认识相结合，才能达到改变人的行为的目的，如挫折理论。

强化理论

- 强化理论是美国哈佛大学心理学教授斯金纳提出的一种新行为主义理论，着重研究人的行为结果对行为的反作用。
- 强化是心理学的术语，是指增强某种刺激与有机体某种反应之间的联系，也就是要通过不断改变环境的刺激因素来达到增强、减弱或消失某种行为的过程。
- 斯金纳认为，当某种行为的后果对他有利时，这种行为就会在以后重复出现；不利时，这种行为就会减弱或消失。

- 在管理中运用强化理论中改造行为一般有四种方式：
- （1）积极强化。通常正强化的因素有奖酬，如表扬、赞赏、增加工资、奖金和奖品，分配干有意义的工作等。
- （2）消极强化，指预先告诉某种不符合要求的行为或不良绩效可能引起的不良后果，从而让员工通过按组织所要求的方式行事或避免不符合要求的行为来回避这些令人不愉快的后果。
- （3）自然衰退，是指撤销对原来可以接受的行为的正强化，即对这种行为不予理睬，以表示对该行为的轻视或某种程度的否定。
- （4）惩罚，当某种不合要求的行为发生以后，即以某种带有强制性和威胁性的结果，从而达到减少消极行为或消除消极行为的目的。

归因论

- 归因论是关于知觉者推断和解释他人和自己行为原因的社会心理学理论，是奥地利社会心理学家海德在其1958年出版的《人际关系心理学》中首先提出的。
- 概括起来，归因理论主要研究以下三个对象：对人们心理活动原因的探讨；对人们外在行为和表现进行心理分析；对人们未来行动的预测。

归因论

- 归因理论主要在于强调一个人的知觉与其行为之间的关系。
- 人们的动机或行为产生的原因是不能直接观察到的，但是人们的行动与他的认知密切相关，通过分析人们的认识过程，说明内在力量和外在力量对人们所产生的行为之间的关系。

归因论

- 轨迹控制是指人们对自己行为所造成的结果究竟是受外因还是内因控制的一种认识。
- 当人们感到主要是受外因的控制时，他们会觉得行为的结果非自己所能控制，而是受外力的摆布。
- 当员工感到行为主要受内因控制，他们会觉得可以通过自己的努力、能力或技巧来影响行为的结果。
- 轨迹控制会对人们的满足和绩效带来不同的影响。

归因论

- 归因论及轨迹控制在管理中的应用：
- 人们把成功和失败归因于何种因素，对以后的工作态度和积极性有很大影响。
- 把成功归因于内部原因，会使人感到满意和自豪；归于外部原因，会使人感到幸运和感激。
- 把失败归于稳定性因素，会降低以后工作的积极性；归因于不稳定因素，可能提高以后工作的积极性等。
- 这说明通过改变人们的思想认识可以达到改变人行为的目的。

挫折理论

- 挫折是指人们从事有目的的活动，在环境中遇到障碍和干扰，使其需要和动机不能获得满足时的情绪状态。
- 挫折对人的行为积极性影响很大。为了再激励员工的积极性，改造挫折引起的消极行为，学者们对挫折进行了大量研究，形成了挫折理论。

- 引起挫折的原因：
- 第一类因素是客观因素。如自然灾害引起的生产任务目标不能完成、由于历史发展的不平衡、社会变革的影响等。
- 第二类因素是主观因素。如由于个人体力和智力的限制，不能达到目标；或由于个人健康状况不佳或生理上的缺陷，不能胜任某种工作；或经验不足和智力水平较差，在工作中遭到失败等。

- 对待挫折的态度
 - (1) 建设性的行为
 - 1) 升华
 - 2) 增加努力
 - 3) 重新解释目标
 - 4) 补偿

- (2) 破坏性行为
 - 1) 折衷
 - 2) 反向行为
 - 3) 合理化
 - 4) 推诿
 - 5) 退缩
 - 6) 逃避
 - 7) 表同
 - 8) 幻想
 - 9) 抑制
 - 10) 回归
 - 11) 侵略
 - 12) 放弃

挫折理论

- 挫折理论对管理的意义：
- 一个有效的管理者，必须深入了解心理防卫机制，了解挫折后产生防卫性行为的实质，努力做好下属的心理辅导，从而增加积极的建设性行为，消除消极的破坏性行为。
- 为消除行为受挫可能产生的消极影响，国外常见的几种做法有：及时了解、排除形成挫折的根源，提高下属和职工的挫折忍受能力，采用“精神发泄法”，或者对受挫折的人进行门诊咨询等

小结

- 按其所研究的激励侧面的不同及其与行为的关系不同，把各种激励理论归纳和划分为内容型、过程型和行为改造型三大类。
- 行为改造型理论是研究如何改造和转化人的行为，变消极为积极的一种理论。主要有强化理论、归因论、挫折理论。