

激勵管理的新猷——行爲改變途徑

江岷欽

綱 要

前言：激勵理論研究的基本轉向

壹、行爲改變途徑的理論基礎

貳、行爲增強物的類型分析

參、行爲增強的分配方式

肆、行爲增強的策略

伍、行爲改變途徑的批評及檢討

陸、結論

——明主之所道制其臣者，二柄而已矣。二柄者，刑德也。何謂刑德？曰殺戮之謂刑，慶賞之謂德。為人臣者畏誅罰而利慶賞，故人主自用其刑德，則群臣畏其威而歸其利矣——韓非子二柄篇

任何組織的誕生、成長，皆植基於特有的組織目標。組織目標是組織所追求的一種未來的理想狀態，也是組織所必需滿足的一套價值體系（包括成員的利益、政府的要求，外在環境的需要、及顧客的滿足等）（註一）。組織若不能有效的達成其目標，極易漸趨迷亂，無法成功的回應內外環境的挑戰，從而枯萎凋零，失去存在的價值與意義。因此，為求生存與廣續，組織必須傾其全力動員所有可用的資源——尤其是人力資源，以達成組織目標。韋柏（Max Weber）在提及「組織是由一連串的法規制度所交織而成的結構型態」時，曾進一步指出：「此一法規制度，一方面用以確立組織的目標，另一方面則用以規範成員的行爲，以促其達成組織的目標」（註二）。由此，我們不但明瞭法規在組織系統中所扮演的角色，也輾轉的得悉組織目標與組織成員之間的關係：其一，組織目標的確立，不但是一個最先的目標，也是一個最後的目的，乃是屬於一種目標價值；至於規範成員的行爲，則是達成最終目的的手段而已，純屬一種工具價值。其二，成員是組織的活動主體，抽離成員，組織無異架

註一：張潤書，行政學，（台北：三民書局，民國六十五年），頁一三一。

註二：彭文賢，行政生態學，（台北：華視出版社，民國七十一年），頁二一二。