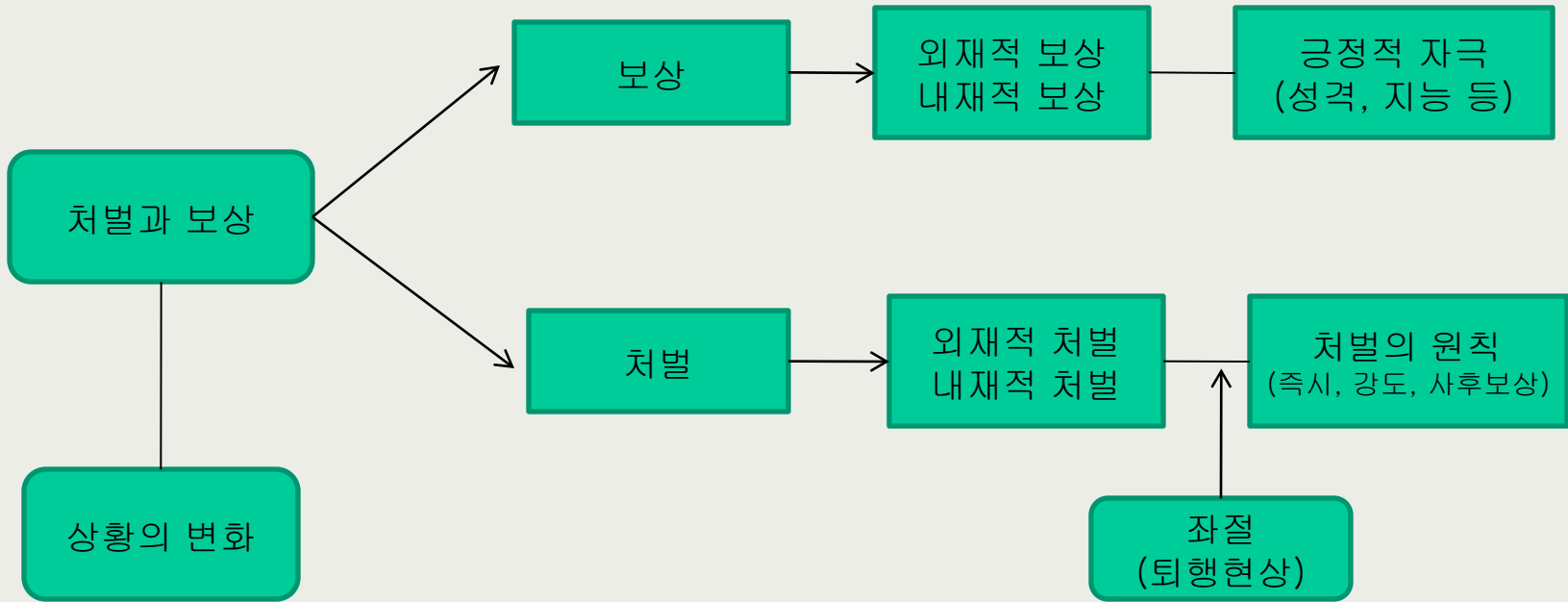
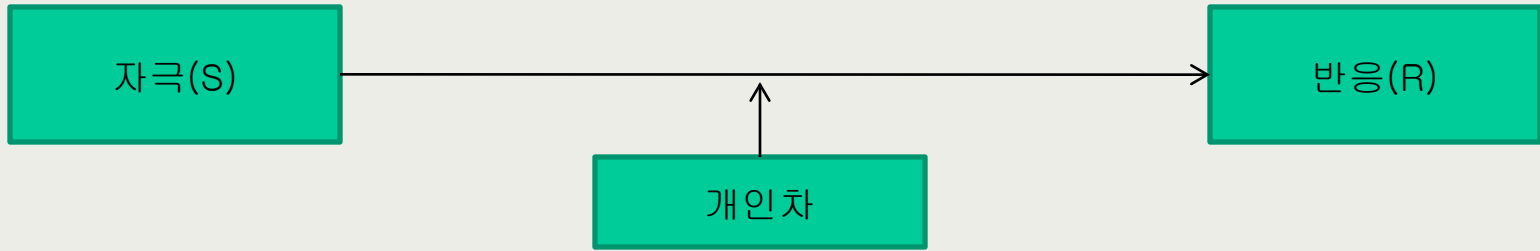


인간의 행동변화와 상벌관리



- 인간행동의 변화

인간행동의 기본모델



기본개념

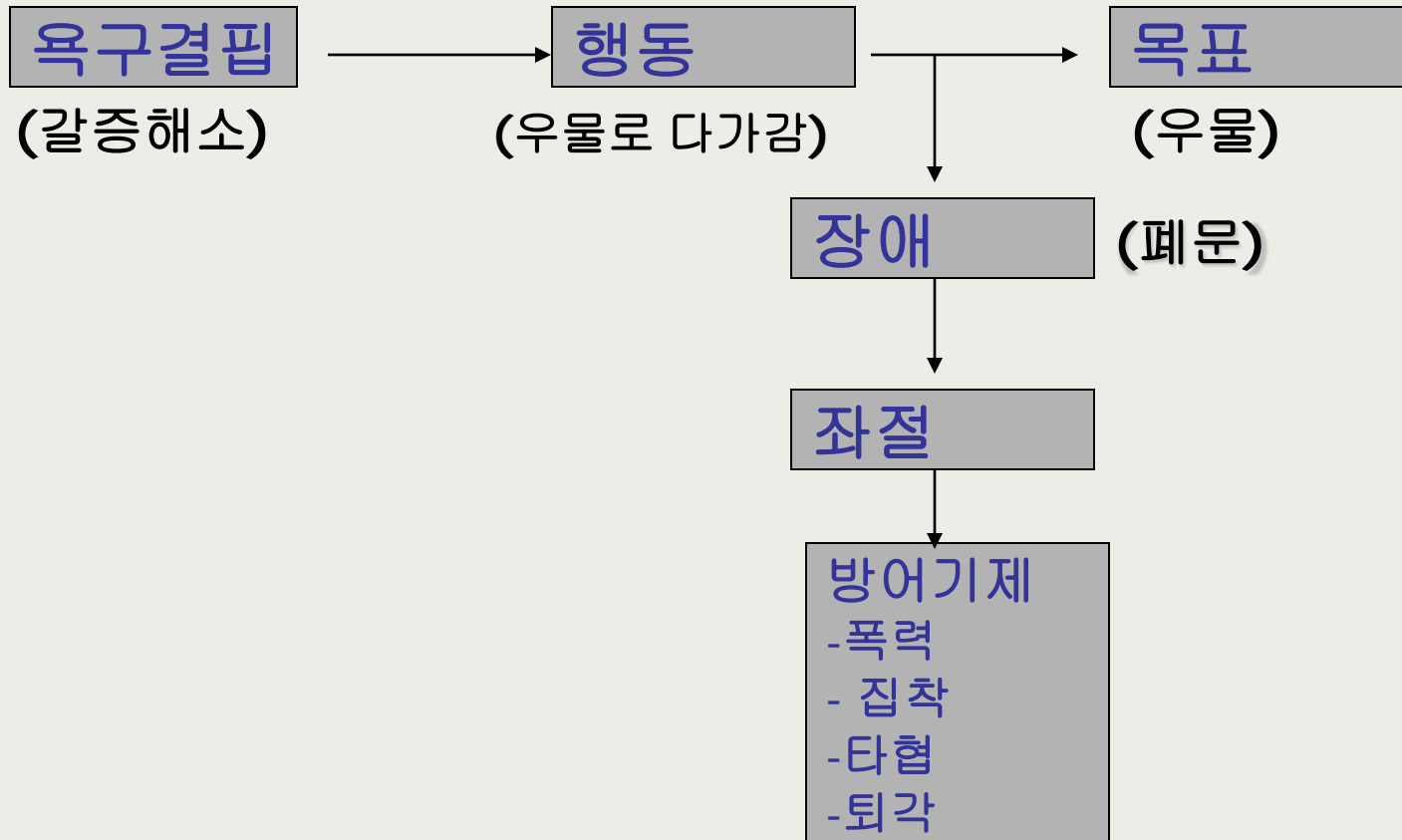
- 외재적 보상 : 임금인상, 휴가, 인센티브지급, 중요보직이동, 승진, 중요의사결정 참여 등
- 내재적 보상 : 칭찬, 인정감, 관심, 애정, 승인감 등
- 외재적 처벌 : 징계, 감봉, 좌천, 해고 등
- 내재적 처벌 : 꾸중, 질책, 무관심 등
- 사후보상의 결과 : 퇴행현상

참고자료 : 보상 - 칭찬받는 어린이의 자아존중감

처벌 - 깨진 유리창의 법칙

환경지배 - 선분실험 및 지하철 화재실험

좌절





사랑과 미움

- 에모토 박사는 물이 든 한 비커에는 "사랑합니다"라는 말을 써서 붙여놓고,
- 다른 하나에는 "망할 놈"이라고 써 붙이고
- 며칠 후에 물을 얼려서 그 사진을 찍어보았음



증류수의 결정체



'사랑' 또는 '감사'라는 단어를 말했을 때
물의 결정체



'너는 내게 상처를 줬어. 너를 죽여버릴
거야'라고 말했을 때 물의 결정체

- 상벌 관리

상벌의 의미

- 상벌의 의미

- 상 : 기업에 대한 공헌에 감사를 나타내는 것
- 벌 : 취업규칙이나 고용계약을 위반한 사람에게 벌을 주는 것

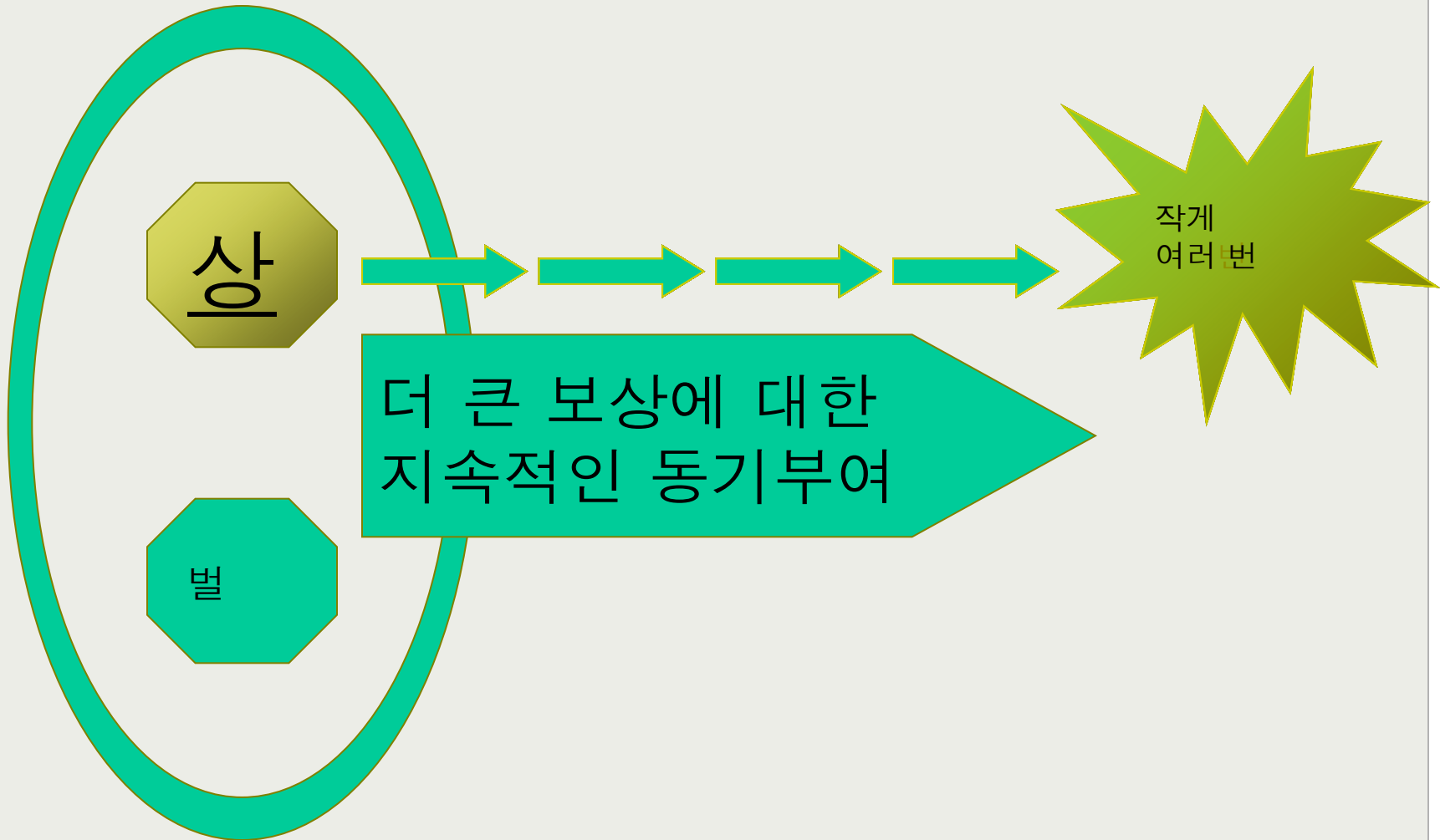
- 상벌의 근거

- 고용계약
- 취업규칙(직무와 관련된 행동)

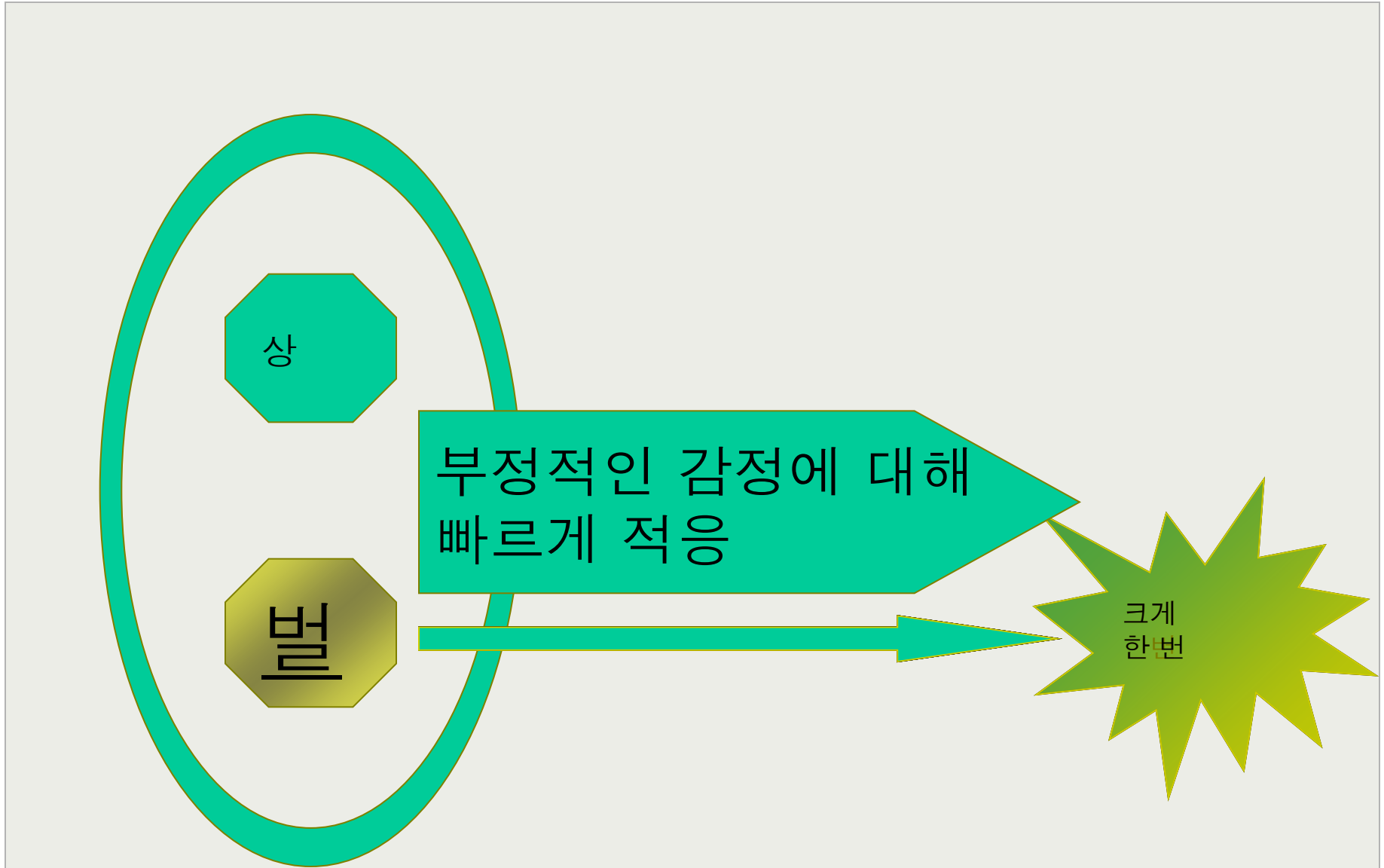
- 상벌의 제한

- 취업규칙 준수
- 직무 및 회사와 관련 없는 개인적 사건 및 범죄에 대한 처벌금지
- 근로기준법 준수

상은 작게 여러 번, 벌은 크게 한 번



상은 작게 여러 번, 벌은 크게 한 번



벌의 종류

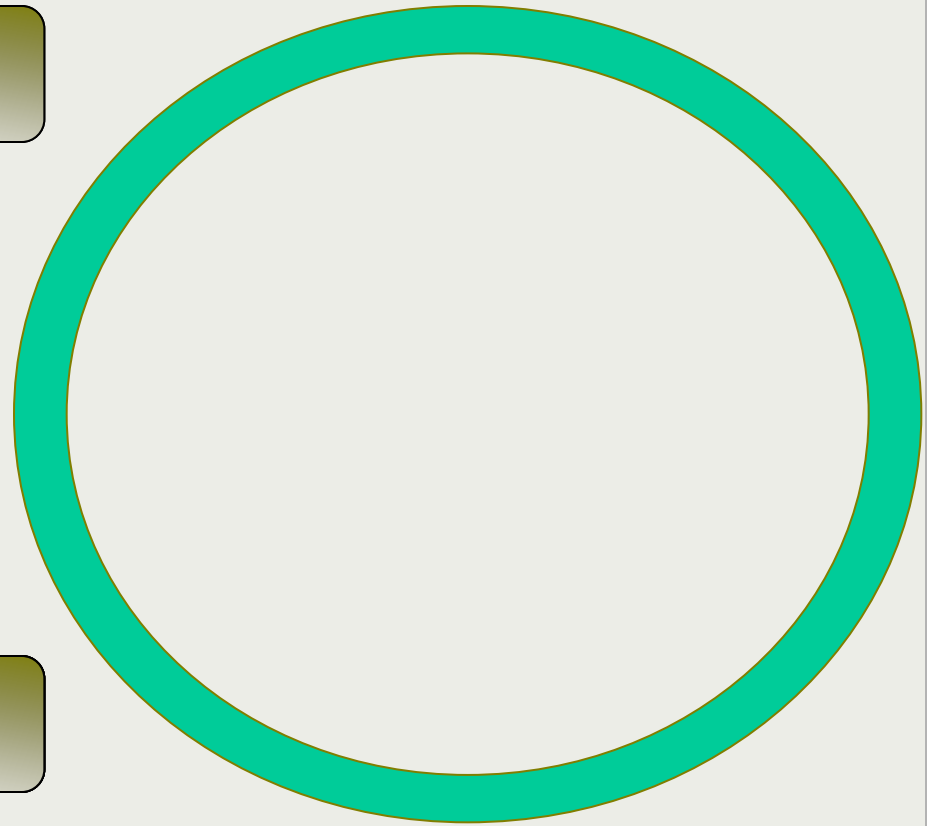
견책, 경고

감봉

출근정지

의원면직

징계해고



제재의 정도와 강도

- 제재의 정도(죄와 벌의 균형)
- 벌은 일 벌 백계로

상벌의 부작용

태업행동

일시적 억제효과

회피

억제

공포심

벌의 관리

예방

면역

객관성

일관성

교육적 가치

보상은 금물

공식적

종업원이
벌에 대한
두려움을 갖게 됨.

뜨거운 난로의 법칙(hot stove rule)

(경고성의 원칙)

(인과성의 원칙)

(즉시성의 원칙)

(공평성의 원칙)

강화이론의 기본적 개념

1. 객관적이고 측정가능한 행동

2. 강화전략의 강조

- 자극, 반응, 그리고 그 행동의 결과로 이어지는 일련의 과정

3. 시간간격 또는 강화계획

- 시간간격 강화계획이 짧을수록 큰 영향

4. 강화물의 가치와 크기

강화의 유형

- <처벌>

- 바람직하지 못한 행동을 감소
- 어떤 행동을 해서는 안 된다고 가르치지만 어떤 행동을 해야 한다는 것은 가르치지 않음
- 공포나 분노와 같은 정서적 반응을 유발

- <소거>

- 바람직하지 않은 행동을 제거
- 반응에 대한 보상을 철회하는 것

- <긍정적 강화>

- 바람직한 행동을 강화
- 어떤 반응을 수행하는데 주어지는 보상으로 그것은 반응을 강하게 하는 경향

- <부적 강화>

- 바람직하지 못한 행동을 회피

- 긍정적 강화와 부적 강화의 차이점

- 긍정적 강화에서는 개별작업자들이 좋은 작업성과로부터 받게 될 보상을 획득하기 위한 행동

- 부적강화에서는 개별작업자들이 바람직하지 못한 자극을 회피하기 위해 행동하는 것

강화계획

- 연속적 강화
- 부분적 강화
 - 고정계획 : 강화물이 고정
 - 변동계획 : 강화물이 변화
 - 간격계획 : 시간
 - 비율계획 : 횟수

조건형성

- 고전적 조건형성

- 파블로프의 개의 실험

피험자의 직관적 반응(의미 있는 자극과 의미 없는 자극의 결합으로 의미 있는 행동의 변화)

- 조작적 조건형성

- 스키너의 동물실험

피험자의 의지적 반응(우연한 행동에 따른 보상으로 행동변화)