

<<奖励的惩罚>>

图书基本信息

书名：<<奖励的惩罚>>

13位ISBN编号：9787542624031

10位ISBN编号：7542624032

出版时间：2006-1

出版时间：三联书店上海分店

作者：[美] 埃尔菲·艾恩；程寅，艾斐译

页数：251

字数：230000

版权说明：本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问：<http://www.tushu007.com>

<<奖励的惩罚>>

内容概要

本书共十二章，前六章阐明主要论点。

第一章简要地回顾了行为主义传统，通俗行为主义在我们社会的盛行，以及通俗行为主义广为人们接受的理由。

第二章权衡有关奖励的内在可取性的一些论点。

文章首先对奖励是合乎道德及常理的要求这样的主张发起挑战，进而提出奖励实际上令人反感。

前两章的论述是哲学思辨，第三章讨论实际结果。

本章概括了研究证据，表明奖励没有起到促进长期的行为改变和提升表现的作用。

在第四章和第五章中，我解释了情况为何如此，提出奖励失败的五个关键原因，这些原因无异于对奖励的严厉批评。

第六章仔细探讨了我們很少有人会想到要去批评的一种奖励形式：表扬。

本书的后半部分涉及我已提过的三个问题：雇员的表现、学生的学习、孩子的行为，探索奖励的效果和可以用来替代奖励的方法手段。

这部分的编排方便读者，有人如果只对其中一个问题感兴趣，无需费力读完就另两个问题所作的讨论。

第七和第十章探讨工作场所的问题，第八和第十一章论及教育问题，第九和第十二章讨论孩子的行为和价值观问题（第和教师、父母有关）。

<<奖励的惩罚>>

书籍目录

前言第一章 斯金纳理论框架下的行为主义第二章 奖励合适吗？

第三章 奖励有效吗？

第四章 胡萝卜的麻烦第五章 降低兴趣第六章 表扬问题第七章 为表现付费：为什么行为主义在工作场所不起作用第八章 学习的动因：为什么行为主义教室里毫无作用第九章 对行为的贿赂：为什么行为主义理论不能帮助孩子们成为好人第十章 感谢上帝，今在是星期一：工作中的动因之源第十一章 为学习而痴迷：学习积极性的根源第十二章 无需物质激励的好小孩后记

<<奖励的惩罚>>

章节摘录

第四章 胡萝卜的麻烦 奖励失败的四大原因 不尚贤，使民不争。

——老子 试图获得奖励的人比没有奖励的人表现更糟，对此已有无可辩驳的证据，面对诸多证据，研究人员一开始只是抓耳挠腮，困惑不解。

一些人试探性地作出解释——有一位试图证明，奖励所造成的看似矛盾的结果盖源于其扰乱了注意力，使人无法集中于要完成的任务。

的确，这样说不无道理：诱之以奖励或得到奖励的可能性会妨碍我们全神贯注以至表现不佳，但随后的研究表明，问题远不止于注意力不集中。

结果显示，考虑能有何种奖励比考虑其他与任务无关的事更糟，显然，奖励对我们的表现有某种特别不良的影响。

我认为奖励之所以失败有五个主要原因，其中四个在本章中论及，第五个原因花了下面整个一章来讨论。

(本书的后半部将要展示这五点对工作场所、学校、家庭的含义，并探讨奖励的替代品。

)前一章中所述的实验室研究结果并非跟这五个原因都有关，有些原因揭示了现实世界中奖励对表现的不利影响，但无论如何，我所发现的问题并不仅仅是为什么人们在期望奖励时表现不佳的解释，这些问题本身更是严肃的呐喊，唤起人们的关注：奖励除了不利于创造力之外，还有什么作用。

诸多问题之集构成了对通俗行为主义的最大挑战。

奖励的惩罚 惩罚被定义为企图用令人不愉快的手段迫使某人改变行为，对于惩罚已有越来越多的父母、老师和主管认为是坏消息，在本书的后几章中，我会提出理由支持这种观点，出于实用和道德的原因，我们应尽力避免使用惩罚，但此刻我想对持同样观点的读者说几句话，因为他们往往会转而采用奖励。

我们应该停止惩罚和批评，而应努力发现“人们良好或正确的表现”并奖之以特权或赞扬，在某些圈子中，这业已成为公开的事实。

无论是翻看论及管理的书籍、浏览培养孩子的文章还是参加教学研讨会，你很难不碰到这样的劝告和建议，它们都基于这样一个假设：存在着非此即彼的选择：惩罚性的反应或者有益的强化，大棒或者胡萝卜，“挨巴掌或者吃糖果”。

当选择被框定成非此即彼的模式，很显然，除了虐待狂和傻瓜，没人会不选奖励或者胡萝卜。

奖励不如惩罚那么具有破坏力，而且如果所使用的惩罚比较严厉，那么两者间的差异更加突出。

但这种非此即彼的二分法并不正确：我们在现实生活中作出的选择并不局限于两种行为控制方法。

这倒真是好消息，因为尽管奖励比惩罚稍稍占优，但两者间的差异被它们的共同点遮盖了，令人不安的事实是：奖励完全不是惩罚的对立面，它们是一枚硬币的同一面。

而这枚硬币没多少购买力。

从各方面看，奖励和惩罚基本相同。

现代社会心理学奠基人科特·列文认为，当我们想要得到“彼时彼刻的自然情形或力量无法产生的行为时”，我们会采用奖励或惩罚，而且长期使用都造成同样的模式，最终我们得不断提高赌注，给出越来越多的甜头或威胁会有更多的处罚，以使人们继续按我们的期望行事。

这两个特征背后是更为严峻的事实：奖励和惩罚源出于相同的心理模式，都把动机视作操纵行为的手段。

这并不是说行为主义学者没能区别两者，实际上斯金纳曾竭力反对动用惩罚，但对于那些诱以“做此就能得彼”和那些威胁“做此不然你等着瞧”的人来说，他们信奉的学习理论和对人性的看法并无大异。

当我们把视角从理论转向实践，两者的一致性依然明显。

饶有意味的是，尽管许多人视奖励和惩罚为对立面，但在现实世界中两者常常相伴相随。

1991年的一份研究报告称，研究人员在四个月的时间里仔细观察了十三所小学的教师，发现在课堂上使用奖励和惩罚的相关度很高，采用一种手段的教师更有可能也采用另一种。

对几百名幼儿母亲的调查表明，奖励和体罚的经常采用确有关联。

<<奖励的惩罚>>

其他研究发现，甚至那些惯用控制或专横霸道手段对待孩子的人，也常用赞扬这种被视作最不令人反感的奖励形式。

这些发现并不能证明奖励的内在本质，但却为奖励和惩罚如何关联提供了答案。

奖励和惩罚两者之间最引人注目的方面可用区区几个词形容：奖励的惩罚。

那些为了避免惩罚而施与奖励的人也许没考虑过奖励过程中内含的惩罚特质。

我想到两种特质，第一种来自奖励和惩罚俱旨在控制这个事实，尽管奖励是以诱惑进行控制，我在第二章用了不少篇幅阐述这一论点，辨明奖励固有的令人不安的一面。

除去哲学上的反对意见，如果接受奖励者觉得受到控制，长远的看，这份经历将带有惩罚的性质，尽管接受奖励本身通常令人愉快。

有位教育作家把教师易于“漫不经心地施行……”的倾向比作电子牛刺，这个比方看似牵强，但若我们停下来思考一下奖励的最终目的，接受奖励者如何被操纵，便可见其妙处。

或者另作一比方：问题不在于用蜂蜜还是用醋能抓到更多的苍蝇，而是为什么用它们能抓到苍蝇，以及苍蝇有什么感觉。

奖励的惩罚并不仅源于奖励旨在控制，之所以如此还有第二个更为直接的原因：有些人没能得到期望的奖励所产生的效果实际上与惩罚很难区别。

如果手下的雇员或学生没有按照指令去做，许多主管和教师认为应暂缓给与奖励或干脆不给，把奖励在他们眼前晃晃，然后突然撤走。

这其实正是许多行为主义学者的建议，他们一方面呼吁不要惩罚孩子(这意味着有坏事发生在孩子身上)，另一方面又慷慨建议采用“反应代价”(这意味着让好事不发生在孩子身上)。

遗憾的是，那些没有受过训练而未能辨别两者间区别的人也许无法明白，得不到期望之物，他们不应该觉得是受罚。

家长告诉孩子如果一直表现良好，星期天带他去看马戏表演，星期六孩子惹恼了家长，于是我们又听到了熟悉的警告：“再这样明天别想去看马戏。”

此取消奖励的威胁与动用惩罚的威胁起到相同的作用，对此难道还有什么疑问吗？即使位高权重者并非有意取消奖励，因没能达到标准而无法获得奖励的情形并不鲜见。

奖励越诱人，得到的可能性越大，错失奖励而受的打击也越大。

即使努力得到奖励，奖励也有其不利之处，既使赢得比赛，比赛也有其不利之处，有鉴于此，“完全可以想象为奖励而努力却失之交臂、参加竞赛却铩羽而归所产生的影响！”出路似乎只有两条，一是不管是否达到要求一概施与奖励。

公平论拥护者认为此法甚为骇人，他们的口号是：“不劳无获！没有免费的午餐！”(过去几年里报刊杂志上登了一些批评奖励孩子的文章，但实际上他们批评的是奖励给得太勤、太轻易。

)但依我之见，无条件给出的好处根本不是奖励。

究其本质，奖励是所欲之物或事，达到要求才能获得：只有做此方能得彼。

答应明天给你个香蕉不是奖励，“你今天帮我忙，明天给你个香蕉”才是奖励，如果我没给你香蕉，你可能觉得犹如受罚。

要避免此类情况发生，我得尽力不随心所欲施与奖励。

另一种做法是事先不设定标准也不许以奖励，主管事后才拿出奖赏：“你昨天帮了我，给你个香蕉。”

颇为巧合的是，大部分研究发现不期而至的奖励比事先知晓并刻意去获取的奖励较少破坏性，但除了阻止人们希望明天还有奖励这样的实际问题，绝大部分时候人们事先许以奖励并非偶然，其关键在于控制人们的行为，而最为有效的方法是告诉他们如果顺从会有什么好处，如果不合作又会发生什么。

正因为如此，最终得不到奖励而使整件事带有惩罚性的可能一直存在。

胡萝卜里裹着大棒。

此处的反证并非学术探讨。

大部分商人应还记得有那么一两次，他们或他们的同行翘首期盼奖金，最终出于某种原因无法得到奖金而灰心之极。

<<奖励的惩罚>>

父母们随时可以告诉你，孩子在学校没能得到盼望的奖励经历了同样的打击。

我们大部分人对此现象司空见惯，但很少有人思考在采用奖励手段时，这种现象不仅普遍而且流行。

新派规劝我们“抓住”行事正确的人并给与奖励，旧派要我们“抓住”犯错之人并威胁如若再犯会受罚，前者对后者并没有多大的提高和改进。

两种方法都要抓住很多人，这不只是玩弄字眼。

此处谈及的是经历受控和被罚的感觉，这些事实本身就有很多问题，而且有碍有效的工作和学习。

P43-47

<<奖励的惩罚>>

编辑推荐

埃尔菲·艾恩在这《奖励的惩罚》中痛斥了家庭、学校以及工作环境中的各种奖励制度，直击胡萝卜加大棒政策。

一直以来，抚养小孩、教育学生管理员工的基本方针可以用六个字来概括：这样做就可以得到那样东西(Do this and you'll get that)。

就像驯狗一样 我们也在人的面前晃动好东西(从棒棒糖到销售佣金不等)，《奖励的惩罚》自1993年出版以来，影响了无数家长、老师和经理人，使他们改变了以往的想法，企图用激励制度来操纵人们，从短期角度来看，也许会奏效，但是最终这样的方法还是会失败的，甚至还可能造成持久的危害。艾恩通过大量的研究表明其实如果用金钱、成绩或者其他什么激励方式诱惑人们的话 其结果适得其反。

我们越是人为地用诱惑手段来激励别人，他们就越会对我们唆使他们做的事丧失兴趣。

奖励和惩罚只是一个硬币的两个不同面，而且这个硬币还不值什么钱。

艾恩给了我们这样一个解释，其实我们真正需要的是奖励和惩罚以外的管理方法。

<<奖励的惩罚>>

版权说明

本站所提供下载的PDF图书仅提供预览和简介，请支持正版图书。

更多资源请访问:<http://www.tushu007.com>