

تحفيز الموظف

تعديل السلوك في أربع خطوات

بالإشارة إلى النتائج من الممكن أن نرى ما هي أنماط التعديل العمل بشكل أفضل. التالي هو نمط أربع خطوات موثوق لتعديل السلوك:

1. تعريف السلوك الذي سيتم تعديله.

2. تسجيل معدل حدوث هذا السلوك.

3. تغيير العواقب التي تنتج عن هذا السلوك.

4. إذا لم ينجح هذا في منع السلوك تغيير العواقب إلى حد أكبر أو أقل.

تاريخ نظرية متوسط العمر المتوقع

فيكتور فروم هو أستاذ وباحث يحظى باحترام كبير في عالم الأعمال، ويعمل في كلية بيل للأعمال، كما يعمل كمستشار لبعض الشركات الأكثر نجاحا في العالم. ويرجع هذا الوضع المرتفع في جزء كبير منه إلى نظرية متوسط العمر المتوقع للدافع ، والتي تعالج الأسباب التي تجعل الناس يتبعون المسار الذي يتبعونه داخل الشركات. وكان اقتراحه أن السلوك ينتج عن الخيارات التي اتخذها الفرد حيث يوجد خيار للقيام بشيء آخر. الحقيقة الأساسية في هذه النظرية هي أن الناس سوف تفعل ما يعمل بشكل أفضل بالنسبة لهم. والعنصر المهم هو النتيجة.

عمل فروم على هذه النظرية مع زميليه عالم الأعمال إدوارد لولر وليمان بورتير. تعود هذه النظرية إلى عام 1964 ولا يزال يستخدمها الأساتذة على نطاق واسع. في حين أن العملية توصف بأنها **الجدد والأداء والنتيجة**، وبشكل أكثر تحديدا كما **E>P** (زيادة الجهد يؤدي إلى أداء أكبر) و**P>O** (زيادة الأداء يجلب نتيجة أفضل) ، وقال انه يأخذ علما بأن المزيد من الجهد لن يحدث كل شيء في حد ذاته. وما يحقق نتيجة مرضية لفرد ما قد لا ينجح بالضرورة مع شخص آخر.

تحديد نوع شخصيتك

وبالمثل، فإن كل هؤلاء الناس، وغيرهم، يلعبون دورا رئيسيا في إنشاء مكان عمل.

- وبدون حل المشاكل، ستكون المنظمة في ورطة إذا انحرفت الأمور عن الخطة كما هو مخطط لها.
- وبدون الباحثين عن توافق الآراء، سيكون من السهل على حل المشاكل أن يصبح مستقلا جدا، وأن يحل المشكلة بما يرضيه دون أن يهتم بشكل خاص بشعور الآخرين إزاء الحل.
- وبدون الرعاية، سيشعر الناس بأن المشكلة يمكن أن تصبح أزمة بسهولة.
- وبدون الفكاهايين وضع سيء سيجزن الجميع