نظرية لوك في تحديد الأهداف

في ستينيات القرن العشرين، طرح عالم النفس إدوين لوك سؤالاً بسيطاً: ما الذي يجعل الناس يؤدون بشكلٍ أفضل في العمل؟ وبعد سنواتٍ طويلة من البحث مع غاري لاثام، توصّل إلى إجابةٍ واضحة. فالأهداف المحددة والصعبة تؤدي إلى أداءٍ أعلى من الأهداف الغامضة مثل «سأبذل قصارى جهدي». وقد وصف لوك ولاثام خمسة مبادئ تحوّل الأمنية البسيطة إلى هدفٍ قوي. وهي الوضوح، والتحدي، والالتزام، والتغذية الراجعة، وتعقيد المهمة.

1. الوضوح

الهدف الواضح يحدد بالضبط ما يجب تحقيقه ومتى. وعبارة «سأبذل قصارى جهدي» تبدو إيجابية، لكن لا أحد يعرف كيف يبدو النجاح. والهدف الواضح محددٌ وقابلٌ للقياس، فنرى بسهولة إن كنا قد حققناه. والأهداف الواضحة تزيل الغموض وتركّز طاقة الفريق كله. وهناك اختبارٌ بسيط يساعد: هل يمكن وصف الهدف في جملةٍ قصيرة واحدة؟

مثال: عبارة «أريد أن أصبح أكثر لياقة» غامضة، لكن عبارة «سأمشي خمسة كيلومترات، ثلاث مرات في الأسبوع» واضحة.

في العمل: تريد نادية، وهي مديرة تسويق في جدة، الانتقال إلى مجال الاستراتيجية الرقمية. فتحوّل أمنيتها إلى هدفٍ واضح: أن تقود حملةً رقمية واحدة خلال ستة أشهر.

2. التحدي

يجب أن تكون الأهداف صعبةً بما يكفي لتدفعنا إلى النمو. فقد وجد لوك أن الناس يعملون بجدٍّ أكبر ويؤدون بشكلٍ أفضل عندما يطمحون إلى الأعلى. لكن يجب أن يبقى الهدف ممكناً، لأن الهدف المستحيل يقتل الدافعية. والتحدي الجيد يقع خارج منطقة الراحة بقليل. وتحقيقه يمنح أيضاً شعوراً قوياً بالفخر.

مثال: العدّاء الذي يجري عادةً خمسة كيلومترات يتدرب لسباق عشرة كيلومترات، لا لسباق ماراثون.

في العمل: كانت فكرة نادية الأولى أن تقود قسم التسويق الرقمي كله خلال عام. فساعدتها مرشدتها على اختيار هدفٍ طموح لكنه واقعي.

3. الالتزام

لا ينجح الهدف إلا إذا رغبنا حقاً في تحقيقه. ويزداد الالتزام عندما يكون الهدف مهماً لنا وعندما نؤمن بقدرتنا على تحقيقه. ويكون الناس أكثر التزاماً عندما يشاركون في وضع أهدافهم، بدلاً من تلقّيها كأوامر. كما أن كتابة الهدف ومشاركته مع الآخرين يقوّيان الالتزام. وعندما يكون السبب وراء الهدف قوياً، يأتي الانضباط.

حقوق الطبع والنشر محمية © - أكاديمية أساسيات (شركة أساسيات للخدمات الاستشارية)

مثال: الطالب الذي يشارك خطة مذاكرته مع صديقٍ يكون أكثر ميلاً إلى الالتزام بها.

في العمل: تكتب نادية هدفها وتشاركه مع مديرها. ويوافق المدير على دعمها، فتشعر الآن بالمسؤولية عن الوفاء بكلمتها.

4. التغذية الراجعة

العمل نحو هدفٍ دون تغذيةٍ راجعة يشبه القيادة بعينين مغمضتين. فالتغذية الراجعة تُظهر المسافة التي قطعناها وما يحتاج إلى تغيير. ويمكن أن تأتي من الأرقام، أو من مديرٍ أو مرشد، أو من مراجعتنا الأسبوعية لأنفسنا. والتغذية الراجعة المنتظمة تُبقي الدافعية عالية وتساعد على التعديل في الوقت المناسب. وعلى القادة أن يقدّموا التغذية الراجعة وأن يطلبوها أيضاً.

مثال: تطبيق اللياقة الذي يعرض عدد الخطوات كل يوم يساعد على بلوغ الهدف الأسبوعي.

في العمل: تلتقي نادية مرشدتها كل أسبوعين لمراجعة تقدّمها. وعندما تأتي نتائج الاختبار الأولى ضعيفة، تغيّر رسالتها في الوقت المناسب.

5. تعقيد المهمة

بعض الأهداف معقدة، وتحتاج إلى وقتٍ أطول ومهاراتٍ أكثر ودعمٍ أكبر. وإذا عومل الهدف المعقد كأنه هدفٌ بسيط، يشعر الناس بالإرهاق وقد يستسلمون. والحل هو تقسيم الهدف الكبير إلى خطواتٍ أصغر، لكلٍّ منها موعدٌ نهائي. ومن المفيد أيضاً تخصيص وقتٍ للتعلم وطلب المساعدة عند الحاجة. والانتصارات الصغيرة على الطريق تُبقي الناس في تقدّم.

مثال: يُبنى البيت مرحلةً بعد مرحلة، من الأساس إلى السقف.

في العمل: تقسّم نادية هدفها إلى خطواتٍ شهرية: دورة في التسويق الرقمي، ثم حملة اختبارٍ صغيرة، وأخيراً الحملة الكاملة. وتحقق هدفها في خمسة أشهر.

الخاتمة

وخلاصة القول، تُظهر نظرية لوك في تحديد الأهداف أن الأهداف الواضحة والصعبة تؤدي إلى أداءٍ أفضل. فالالتزام يمنح الهدف طاقته، والتغذية الراجعة تُبقيه على المسار. وتقسيم الأهداف المعقدة إلى خطوات يجعل الإنجازات الكبيرة ممكنة. ومن المفيد الآن التفكير في هدفٍ واحد، وجعله واضحاً وصعباً ونابعاً منّا حقاً. فالأهداف لا تتعلق بما نحققه فقط، بل أيضاً بمن نصبح في الطريق.

حقوق الطبع والنشر محمية © - أكاديمية أساسيات (شركة أساسيات للخدمات الاستشارية)