

الشركة العربية

للإعلام العلمي

(شعاع)

القاهرة

ج.٢٠٠٤

للمشتركين فقط

رئيس التحرير: نسيم الصمادي

كتب المدير و رجل الأعمال

مارس

(آذار)

2001

السنة التاسعة

العدد الخامس

العدد 197

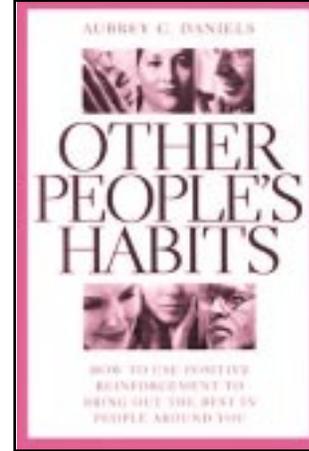
www.edara.com

سلوك إداري

تغيير عادات الموظفين

كيف تستخدم التعزيز الإيجابي لتخرج أفضل ما في الآخرين

تأليف : أوبري دانيلز



Read
«Confidential & Urgent»
Issue 57

THE 7 DEADLY
BEHAVIORS OF
NEGATIVE LEADERSHIP

WEEKLY CASH FLOW
REPORTS

CREDIT - FOUR C'S

SPINNING THE CRISIS

TALENT & ATTITUDE

COMPANY OVER
SATISFIES CUSTOMERS

SIZING UP YOUR
TARGET MARKET

SMART MOVES FOR
SELLING

A MILLION THANKS

THE COMPUTER:
HE OR SHE ?

تفسيرات معقدة لمشكلة بسيطة:

إذا كان هناك شيء واحد تتمنى أن تراه في موظفيك فهو أن تصبح الجدية والإخلاص في العمل «عادة» متأصلة فيهم، بدلاً من العادات السلبية التي تتملكهم كلما جلسوا إلى مكاتبهم. فأنت تقضي أوقاتاً طويلة تبحث عن الأسلوب الأمثل لتغيير عادات أبنائك وأصدقائك وموظفيك نحو الأفضل لكن هيهات. وفي هذا يقول (مارك توين) :

«كل منا يرى أن أكثر شيء في العالم يحتاج لتغيير هو عادات الآخرين».

فأنت تشعر دائماً أنك مهما أجزلت في العطاء، أو بالغت في توقيع العقوبات على الموظفين، فإن استجاباتهم تبقى أقل مما تتمنى. وعندما ترضى عن سلوك معين، وتظن نفسك قاب قوسين أو أدنى من أن تحصد نتائجها الإيجابية، تفاجئك آثاره السلبية والعكسية: فإذا ما لجأت إلى العقوبات، انخفضت الروح المعنوية؛ وإذا ما لجأت إلى المكافآت، تضخمت النفقات وتطلع الموظفون للمزيد منها.

عندما تتأمل المصدر الحقيقي للمشكلات في بيئة العمل سنجدتها تتلخص في «أن كل موظف لا يؤدي ما هو مطلوب منه، بالشكل المتوقع». وعندما نسأل عن السبب، فإننا نحصل في الغالب على واحد من تفسيرين:

* ينص التفسير الأول على أن هؤلاء الموظفين «جبلوا» على التصرف بهذه الطريقة السلبية، بسبب بيئة «الكسل» و«الإهمال» التي نشأوا فيها.

* بينما ينص التفسير الثاني على أن هذه العادات السلبية تنبع من العقل الباطن، ولذلك لا يمكن تغييرها بدون تحليل نفسي.

هذه هي التفسيرات التقليدية التي يطرحها علماء السلوك. لكن المسألة ربما تكون أبسط من ذلك. فالعادات السلبية تمكنت من الموظفين بفعل الزمن. ولا بد للتخلص منها من إحلال عادات إيجابية محلها. فهل يمكننا فعلاً القيام بذلك؟

ذخير من الناشر: يمنع نقل أي جزء من هذه النشرة بدون إذن كتابي من الناشر ويشمل الحظر: التصوير والنقل لأغراض التوزيع وتستثنى منه الإشارات السريعة والمقتطفات في الصحافة والرسائل والبحوث الجامعية.