

## Oby jak najrzadziej. Jak prawidłowo karać pracownika?

Kategoria: Styl życia

Opublikowano: wtorek, 07, luty 2012 23:00

Bernadeta Skóbel

Odsłony: 3472

---

Pomimo iż nagrody są bardzo skuteczne w tworzeniu i podtrzymywaniu pozytywnych zachowań pracownika czasami zastosowanie kary staje się koniecznością, zwłaszcza w sytuacji gdy stosowanie pozytywnych bodźców nie niweluje negatywnych zachowań pracownika. Pojawia się zatem pytanie jak karać by nie przyniosło to odmiennych niż zamierzone rezultatów.

Oto kilka warunków, jakie powinny być spełnione, żeby proces karania przyniósł jak najmniej szkód.

- osoba karana zawsze powinna mieć daną możliwość wyboru innego zachowania w miejsce zachowania karanego;
- osoba karana powinna dokładnie wiedzieć za co i dlaczego jest karana;
- kara powinna następować bezpośrednio i po każdym niepożądanym zachowaniu;
- kara powinna być nieuchronna;
- bodziec karzący powinien być odpowiednio silny, tak by był odczuwalny przez osobę karaną ale w rozsądnych granicach;
- kara powinna trwać krótko;
- przed zastosowaniem kary można stosować bodźce zapowiadające karę (co da pracownikowi czas na poprawę);
- efekt karania można osiągnąć poprzez czasowe odebranie wzmocnień pozytywnych (np. nagrody);
- osoba karząca powinna karać zachowanie a nie osobę (ukarałem cię bo zrobiłeś to i to, a nie ukarałem cię bo jesteś taki i taki);
- osoba karząca powinna osłabić motywację osoby karanej do wykonywania czynności niepożądanych.

*Źródło: na podst. Korach R. „Nagroda i kara. Profesjonalna ocena pracownika”, s. 94, Helion 2009, wyliczenie warunków według Zimbardo i Ruch „Psychologia i życie”, PWN 1998*