

يمكنني تقديم بعض الأفكار والتوصيات بناء على المعلومات المقدمة. توصيات إضافية لتحفيز سائقي أوبر: أو إكمال عدد معين من الرحلات، أو الحفاظ على مستوى عال من رضا العملاء. - تقديم فرص التطوير الوظيفي: يمكن لشركة أوبر توفير برامج تدريبية أو شراكات مع المؤسسات التعليمية لمساعدة السائقين على تعزيز مهاراتهم ومتابعة التقدم الوظيفي داخل الشركة أو خارجها. 2. بما في ذلك أوبر، مخاوف أخلاقية. قد تؤدي محاولة جعل العمال "مدمنين" على القيادة إلى استغلال نقاط الضعف النفسية وخلق الاعتماد، مما قد يؤدي إلى آثار سلبية على رفاهية السائقين. بدلا من التركيز فقط على تعظيم ساعات عملها. 3. تقييم نموذج خصائص الوظيفة: - تنوع المهارات: يتمتع سائقو أوبر بمستوى معتدل من تنوع المهارات لأنهم بحاجة إلى التنقل والقيادة بفعالية مع التعامل أيضا مع الركاب وتوفير خدمة العملاء. - أهمية المهمة: قد يدرك سائقو أوبر مستويات متغيرة من أهمية المهمة. في حين أنها تساهم في الأداء العام للخدمة، قد يختلف تأثيرها على حياة الركاب الأفراد. - الحكم الذاتي: يتمتع سائقو أوبر بمستوى عال من الاستقلالية حيث يمكنهم اختيار وقت العمل ومكان القيادة والرحلات التي يجب قبولها. يمكن لسائقي أوبر استخدام صياغة الوظائف لإعادة تأطير وظائفهم من خلال: تطوير اتصالات ذات مغزى أثناء الركوب. أو تقديم وسائل الراحة، أو خلق جو فريد لتعزيز تجربة الركاب.