تتمحور أسباب ضعف الأداء الوظيفي حول خمسة محاور رئيسية: انعدام الحافز، الذي يُعالج بالمشاركة في حل المشكلات، ووضع أهداف واضحة، ونظم مكافآت عادلة. وقصور المهارات، والذي يُعالج بالتدريب والممارسة والتغذية الراجعة. ثم عدم التوافق بين الموظفين ووظائفهم، مما يستدعي تقييمًا دقيقًا. إضافة إلى عقبات النظام، التي تتطلب فهم السياسات وابتكار حلول بديلة، وأخيرًا نقص الموارد، مما يتطلب تعديل التوقعات أو تحسين كفاءة استخدامها. يُمكن تحسين التواصل عبر تحديد الأدوار والمسؤوليات بوضوح.

Summarized by © lakhasly.com