

VALUTAZIONE DEI BISOGNI SUL POSTO DI LAVORO

INVENTARIO DEI BISOGNI NEL LAVORO

Ciascuno dei seguenti articoli è composto da tre possibilità. Il tuo compito è di numerarle dall'1 al 3 dalla decisione più affine al tuo comportamento(1), a quella più lontana(3). Alcune situazioni implicano che tu svolga attualmente un ruolo di supervisione. Se non lo fai, immagina come ti comporteresti al riguardo.

CLASSIFICA

1.
 - a. Nel risolvere un problema, amo lavorare da solo ed essere l'unico responsabile della soluzione
 - b. Nel risolvere un problema, amo lavorare come parte di un gruppo e trovare una soluzione di gruppo
 - c. Nel risolvere un problema, amo lavorare come parte di un gruppo, ma solo se io ne sono il responsabile
2.
 - a. I managers dovrebbero porre dei traguardi stimolanti per i loro subordinati
 - b. I traguardi dovrebbero essere fissati tramite accordo di gruppo
 - c. E' importante che i traguardi siano all'interno della media delle capacità individuali per poter essere portati a termine.
3.
 - a. I miei colleghi mi descriverebbero come un buon ascoltatore
 - b. La gente mi descriverebbe come un fluente parlatore
 - c. Al lavoro, tendo a focalizzare le mie conversazioni su temi lavorativi
4.
 - a. Amo le discussioni rivolte alla risoluzione di problemi
 - b. A volte, durante una discussione, prendo una posizione di opposizione, solo come materia di interesse
 - c. Amo le discussioni che mi permettano di conoscere meglio i miei colleghi
5.
 - a. Mi piace essere considerato membro di un gruppo
 - b. Non significa nulla di eccezionale per me far parte di un gruppo
 - c. Amo la mia individualità: non mi interessa essere membro di un gruppo
6.
 - a. Mi piace che mi sia riconosciuto il buon lavoro di gruppo che ho fatto
 - b. Mi piace che sia riconosciuta la mia bravura nel portare a termine un lavoro
 - c. Io sono il miglior giudice per quanto riguarda il lavoro fatto; le promozioni e gli aumenti di stipendio sono i soli riconoscimenti che mi interessano
7.
 - a. L'aspetto più importante dell'analisi del rendimento di un impiegato è il fissare degli obiettivi
 - b. L'aspetto più importante dell'analisi del rendimento di un impiegato è pianificare il suo sviluppo futuro
 - c. Lo scopo dell'analisi del rendimento è di isolare ciò che un impiegato ha fatto bene e quali sono, invece, i suoi errori
8.
 - a. Il conflitto è uno strumento che può essere usato per raggiungere la miglior risoluzione del problema
 - b. Il conflitto può essere molto salutare; fa mantenere alla gente i piedi per terra
 - c. I conflitti dovrebbero essere controllati; i gruppi nei quali i membri litigano tra di loro sono poco produttivi
9.
 - a. Un fattore importante nella risoluzione di qualsiasi problema è la sua accettazione da parte del gruppo che la deve portare a termine
 - b. Se sono convinto della riuscita della risoluzione di un problema, mi aspetto di esserne incaricato ed accetto la responsabilità delle conseguenze
 - c. Se io trovassi la risoluzione di un problema, vorrei vederla realizzata; il prolungamento della discussione all'interno del gruppo è solitamente una perdita di tempo
10.
 - a. Se un mio subordinato fa qualcosa di scorretto, gli mostro come correggerlo
 - b. Se un mio subordinato fa qualcosa di scorretto, ne discutiamo insieme ed insieme troviamo il modo di correggerlo
 - c. Se un mio subordinato fa qualcosa di scorretto, gli dico di correggerlo
11.
 - a. La gente dovrebbe usare gli errori come strumenti di apprendimento in modo da migliorarsi
 - b. Faccio errori a volte, ma poiché ho ragione la maggior parte delle volte, significa che merito il mio lavoro
 - c. Non mi piace avere torto; non faccio mai lo stesso errore due volte

VALUTAZIONE DEI BISOGNI SUL POSTO DI LAVORO

FOGLIO DI PUNTEGGIO ISTRUZIONI:

Trasferisci la tua classifica dal foglio dell'inventario a questo foglio. Scrivi il numero corrispondente nella colonna corrispondente e quindi, addizionando li, scopri il totale di ogni colonna. La colonna con il totale minore costituisce i tuoi bisogni prioritari

BISOGNO DI RISULTATI	BISOGNO DI RAPPORTI	BISOGNO DI POTERE
1a	1b	1c
2c	2b	2a
3c	3a	3b
4a	4c	4b
5b	5a	5c
6b	6a	6c
7a	7b	7c
8a	8c	8b
9c	9a	9b
10a	10b	10c
11b	11a	11c
12b	12c	12a
13c	13b	13a
14b	14a	14c
15a	15c	15b
16a	16b	16c
17b	17c	17a
18c	18a	18b
TOTALE	TOTALE	TOTALE

FOGLIO DI VALUTAZIONE TEORICA DEI BISOGNI LAVORATIVI

Il modello McClelland

McClelland (1976) ricercatore all'avanguardia, ha studiato i comportamenti umani per molti anni e ha teorizzato che le persone sono motivate da tre bisogni principali: successo, rapporti interpersonali e potere. Egli ha inoltre affermato che, sebbene in ognuno di noi siano presenti tutti e tre i bisogni, lo sono a diversi livelli. Mentre in un individuo il bisogno prioritario è quello dei rapporti interpersonali, in un altro potrebbe essere il potere, o il raggiungimento degli obiettivi. I seguenti paragrafi presentano una breve descrizione di ciascun bisogno e la maniera in cui si può tramutare in comportamento in un contesto organizzativo.

SUCCESSO

Le persone con uno spiccato bisogno di successo amano le sfide, ma vogliono anche essere sicuri di riuscire; obiettivi che comportano grossi rischi o il cui successo è improbabile non presentano alcun interesse per loro. Per questa ragione essi tendono a fissare traguardi ed obiettivi conservatori.

Essi pianificano a priori per evitare seri problemi in ciò che intraprendono, ma la fase di pianificazione di per sé non è una motivazione per loro. Essi amano gli obiettivi che li vedono personalmente responsabili dei risultati e grazie al successo dei quali possano anch'essi avere successo. Sono molto preoccupati di trovare limiti e sono molto ansiosi finché ogni progetto è

giunto al successo. Inoltre essi hanno frequente bisogno di rinforzi che consistono in diagrammi, standards, ecc..

RAPPORTI INTERPERSONALI

Le persone con forte bisogno di aggregazione dirigono le loro energie a stabilire e mantenere effettivi rapporti interpersonali sul lavoro. E' proprio il bisogno di aggregazione che spinge le persone ad esaminare la parte "umana" delle decisioni prese nell'ambito delle organizzazioni. Quando questo tipo di bisogno è maggiore di quello di successo o di potere, il fatto di ricevere approvazione dai colleghi e dai supervisori diventa un fattore critico per quanto riguarda il prendere decisioni e realizzare gli obiettivi. Come membri di un gruppo, tentano di mantenere armonia e rispetto reciproco durante il raggiungimento degli obiettivi da parte del gruppo.

POTERE???