

TEST W OPARCIU O TEORIĘ DAVIDA Mc CLELLANDA

Posługując się skalą od 1 do 5 określ w jakim stopniu każde z poniższych 15 stwierdzeń opisuje Ciebie.
Wybraną liczbę wpisz przy każdym ze zdań.

1. Lubię ciężko pracować

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

2. Lubię współzawodniczyć

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

3. Chcę mieć/ Mam dużo przyjaciół

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

4. Cieszę mnie ogromne wyzwania

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

5. Pełnienie roli przywódczej i kierowniczej sprawia mi przyjemność

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

6. Chcę, by inni mnie lubili

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

7. Wykonując zadanie chcę wiedzieć, jakie robię postępy.

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

8. Wyrażam swoje zdanie wobec osób, których działań nie pochwalam

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

9. Lubię często bawić się na przyjęciach

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

10. Lubię wyznaczać i realizować cele, które są realistyczne

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

11. Wpływanie na innych, aby postępowali zgodnie z moim życzeniem

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

12. Z przyjemnością należę do licznych grup/organizacji

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

13. Satysfakcja z wykonania trudnego zadania sprawia mi przyjemność

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

14. Zwykle wchodzę w rolę przywódcy w sytuacjach, gdzie brak lidera

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

15. Praca z innymi sprawia mi więcej przyjemności niż praca indywidualna

Pasuje do

5	4	3	2	1
---	---	---	---	---

 Nie pasuje

W celu ustalenia Twoich tendencji wpisz do tabeli liczbę punktów jaką wybrałeś dla poszczególnych zdań. Poniższy podział odnosi się do trzech różnych potrzeb. Podsumuj punkty w każdej kolumnie (minimalnie 5 – maksymalnie 25). Najwyższy wynik odpowiada potrzebie, która w Twoim przypadku jest dominująca.

Osiągnięcia		Władza		Przynależność	
1		2		3	
4		5		6	
7		8		9	
10		11		12	
13		14		15	
Razem	

Potrzeba osiągnięć (dokonań)

Osoby o silnej potrzebie osiągnięć:

- Chętnie ponoszą osobistą odpowiedzialność za rozwiązywane problemy.
- Są zorientowane na cel i wytyczają sobie cele umiarkowane, realistyczne i osiągalne.
- Szukają wyzwań, dążą do doskonałości i są indywidualistami.
- Podejmują wykalkulowane ryzyko.
- Chętnie słuchają konkretnych informacji zwrotnych na temat swoich działań.

Osoby te myślą o doskonaleniu swojej pracy. Chcą dokonać czegoś niezwykłego i znaczącego. Poświęcają czas na rozwój kariery rozumianej jako rozwój profesjonalizmu. Szczególnie dobre wyniki osiągają w sytuacjach wykraczających poza rutynę, będących wyzwaniem, cechujących się współzawodnictwem. Często osoby charakteryzujące się niską potrzebą osiągnięć nie będą się sprawdzały w takich sytuacjach.

Badania przeprowadzone przez Mc Clellanda w USA wykazały, iż jedynie 10 % badanej populacji ma dominującą potrzebę osiągnięć. Istnieją dowody na funkcjonowanie zależności pomiędzy silną potrzebą osiągnięć a dobrymi wynikami. Osoby o silnej potrzebie osiągnięć zwykle z zadowoleniem wykonują pracę na stanowiskach związanych ze sprzedażą lub wymagających dużej przedsiębiorczości. Menedżerowie często mają tę potrzebę silną, ale nie dominującą.

Jak motywujesz osoby o silnej potrzebie osiągnięć?

Przydzielaj im zadania będące wyzwaniami, takie, które wymagają niestereotypowych działań i kryją w sobie jasno określone i osiągalne cele. Często i bez ociągania udzielaj im informacji zwrotnych na temat ich pracy. Stale zwiększaj margines odpowiedzialności za wykonywanie nowych zadań.

Potrzeba władzy

Osoby o silnej potrzebie władzy:

- Pragną kontrolować sytuację.
- Chcą kontrolować innych i wywierać na nich wpływ.
- Chętnie współzawodniczą tam gdzie mogą wygrać – nie lubią przegrywać.
- Chętnie stawiają czoła innym.

Osoby te myślą o panowaniu nad sytuacją i innymi ludźmi. Dążą do osiągnięcia pozycji i statusu dającego im władzę. Mają słabą potrzebę przynależności. W większości osoby piastujące stanowiska kierownicze mają właśnie tę potrzebę dominującą. Władza jest im niezbędna, by z powodzeniem nadzorować innych.

Jak motywujesz osoby o silnej potrzebie władzy?

Pozostaw im największą jak to możliwe swobodę w planowaniu i kontrolowaniu wykonywanej przez nich pracy. Postaraj się, aby mogli uczestniczyć w procesie podejmowania decyzji, szczególnie wtedy, gdy dotyczą właśnie ich. Zwykle osiągają najlepsze wyniki pracując samodzielnie a nie w zespole. Staraj się im przydzielać całe zadania, a nie ich fragmenty.

Potrzeba przynależności

Osoby o silnej potrzebie przynależności cechuje:

- Dążenie do nawiązywania bliskich relacji z innymi ludźmi.
- Chęć bycia lubianym przez innych.
- Chętne uczestniczenie w licznych rozrywkach towarzyskich.
- Dążenie do bycia w grupach, zrzeszeniach i organizacjach.

Osoby te koncentrują się na przyjaźniach i związkach z ludźmi. Zwykle znajdują radość we wspieraniu, pomaganiu i uczeniu innych. Najczęściej ich potrzeba władzy jest niska. Często szukają pracy w zawodach związanych z pomaganiem (nauczyciel, pielęgniarka itp.). Unikają korzystania z nadzoru, ponieważ wolą być członkiem grupy, a nie jej przywódcą.

Jak motywujesz osoby o silnej potrzebie przynależności?

Zadbaj o to, aby pracowali w zespole, ponieważ praca z ludźmi sprawia im większą przyjemność niż praca nad wykonaniem samego zadania. Nie żałuj pochwał i dowodów uznania. Im powierzaj odpowiedzialność za wprowadzenie nowych.

A co z pieniędzmi?

Najczęściej i tak wszyscy stwierdzają, że tak naprawdę motywują pieniądze. Jest to prawda. Jednakże pieniądze, jako warunek konieczny, nie gwarantują zaangażowania. Badania wykazały, że motywacja wywołana podwyżką lub nagrodą pieniężną ma krótki okres trwania. R. Darmon wyodrębnił pięć grup pracowników w zależności od wagi przykładanej do motywów finansowych. Są to:

Tradycjoniści – koncentracja na utrzymaniu standardu poprzez zarabianą określoną ilość pieniędzy. Nie są zainteresowani zwiększaniem swojego wysiłku ponad to co zapewni im standard.

Minimaliści - to ci, którzy zadawalają się wynikami pozwalającymi utrzymać pracę. Tylko groźba utraty pracy stymuluje ich do większego wysiłku.



- Wyważeni - osoby te ściśle dzielą swój czas na pracę oraz czas wolny i nie są zainteresowane perspektywą większych zarobków związanych ze zmianą ilości czasu poświęcanego na pracę.
- Zorientowani na cel - cenią możliwość wyróżnienia i uzyskania szacunku ze strony innych (współpracownicy, przełożeni). Dodatkowe zarobki są dla nich motywujące o ile jest związane z nimi szczególne uznanie dla osiągnięć.
- Zorientowani na pieniądze – zainteresowani maksymalizowaniem swoich zarobków. Relacje rodzinne i towarzyskie, czas wolny, często zdrowie może być poświęcone temu celowi.