

## **Tarpeet**

Tarve on yksilön sisäinen epätasapainon tila, joka ajaa yksilön toimimaan tasapainon saavuttamiseksi. Tarpeet ohjaavat tärkeällä tavalla yksilön tahtotilaa ja suoriutumista työtehtävissä. Tarpeet voidaan jakaa kolmeen tasoon, jotka ovat toimeentulotarpeet, liittymistarpeet ja kasvutarpeet. (3 s. 22) (1 s. 34)

Toimeentulotarpeilla tarkoitetaan fysiologisia, materialistisia ja fyysisiä turvallisuuden tarpeita. Liittymistarpeita ovat kaikki tarpeet, jotka liittyvät yksilön ja hänen merkittäviksi kokemiansa henkilöiden välisiin suhteisiin; näihin sisältyy liittymismotiivi (toveruus, yhteenkuuluvuus, rakkaus, emotionaalisen tuen saaminen), valtamotiivi (halu kontrolloida muita ihmisiä ja vaikuttaa heihin) sekä kilpailumotiivi (halu kilpailla vertaistensa tai parempiensa kanssa). Kasvutarpeet käsittävät kaikki tarpeet, jotka tähtäävät luovien tai produktiivisten vaikutusten aikaansaamiseen itsessä tai ympäristössä; näitä ovat pätemisen tarve, suoritustarve ja itsensä toteuttamistarve. (3 s. 22) (1 s. 34)

Ruohotie (1983) viittaa Chungin (1977) työmotivaatioprosessiin liittyvistä tarpeista tekemiin huomioihin seuraavasti (3 ss. 22-23);

- 1) Tarpeet muuttuvat kypsymisen ja tarpeen tyydyttymisen seurauksena. Eli työntekijät reagoivat samaan kannusteeseen eri tavoin riippuen heidän tarpeidensa laadusta. Joillekin työstä saatu sosiaalinen arvostus on tärkeää, toisille samasta työstä saatu hyvä ansio on tärkeämpää.
- 2) Jotta kannusteet toimisivat halutulla tavalla, niiden täytyy vedota yksilön tarpeisiin. Mitä paremmin kannusteet pystyvät tyydyttämään työntekijän tarpeet, sitä paremmin ne vaikuttavat tämän käyttäytymiseen.
- 3) Yksilön tarpeisiin voidaan vaikuttaa kannusteita säätelemällä. Kun jokin tarve on tyydytetty, voidaan sopivilla kannusteilla herätellä yksilön muita tarpeita.
- 4) Ihmiset voivat motivoitua tekemään jotakin työtä ilman ulkoisia palkkioita, jos työn tuottamat sisäiset palkkiot vetoavat yksilön ylimpiin tarpeisiin. Ylimmät tarpeet, kuten itsensä toteuttamisen tarve, voivat pitää yllä pitkäaikaista työmotivaatiota.

Jotta voidaan vaikuttaa toisen ihmisen käyttäytymiseen, täytyy ymmärtää tämän motiiveja ja tarpeita. Täten voidaan suunnitella kannusteita, jotka vastaavat näitä tarpeita. Jos esimerkiksi alaisen arvostetuksi tuleminen tarve on voimakas, riittää esimiehen kiitos ja kehuminen motivoimaan tämän hyviin työsuorituksiin. (3 s. 23)

### **Lähteet:**

1. Peltonen, M. & Ruohotie, P. (1987) Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Aavaranta-sarja n:o 4. Keuruu : Otava.
3. Ruohotie, Pekka. (1983) Motivaatio ja työkäyttäytyminen, Työmotivaatioprojektin yleisjulkaisu n:o 9. Teollisuuden kustannus Oy, Hämeenlinna.