

CONSTRUÇÃO HISTÓRICA TEORIAS DA MOTIVAÇÃO

TEORIA DE MCCLELLAND MOTIVAÇÃO E NECESSIDADES NAS ORGANIZAÇÕES

1ª edição

CONSTRUÇÃO HISTÓRICA
TEORIA DA MOTIVAÇÃO

TEORIA DE MCCLELLAND - MOTIVAÇÃO E
NECESSIDADES NAS ORGANIZAÇÕES

Alessandro Ferreira Taques
Ancleson Rodrigues Junior
Natália Sandre Ávila
Sheila Freitas Trentin

1ª edição

O presente E-book será desenvolvido em cima das Teorias de McClelland, onde que o autor originou-se a teoria das necessidades adquiridas, composta por três fatores presentes na sociedade. A teoria iniciou-se com o fator na Realização e, a partir deste, McClelland percebeu que havia também outros dois fatores importantes: no Poder e na Afiliação. O autor chegou a conclusão de que os fatores apontados podem ser medidos e avaliados até mesmo em grupos menores ou indivíduos.

Explicar e identificar a importância da teoria McClelland nas organizações, destacando as diferentes maneiras de motivação e necessidades para que as empresas criem ou realizem um ambiente motivador aos seus funcionários, mas atualmente este cenário está mudando e as empresas tem visto a motivação como uma aliada para conseguir melhores resultados junto aos seus funcionários visto que a mesma interfere até mesmo na produtividade da empresa; As Teorias de Motivação e

Necessidades do autor McClelland remete as empresas e colaboradores para estarem sempre buscando inovações e aperfeiçoando suas necessidades nas organizações.

A respeito da Teoria do Autor David McClelland nos reflete aos dias atuais, em abordar a motivação como um fator agregador para as organizações fortalecendo as nossas motivações pessoais e profissionais. Justificando que, qualquer empresa pode ir à busca dos melhores resultados, para que estes resultados sejam contemplados de forma positiva, os seus colaboradores devem estar motivados com o trabalho que desempenham e alcancem os objetivos esperados pela empresa.

Capítulo 1

Importância da Motivação nas Empresas

De acordo com o autor GONÇALVES JR., (2009), David McClelland é reconhecido por seu trabalho em motivação do sucesso e consciência, e teve participação na criação do sistema de placar para o Thematic Apperception Test. McClelland construiu, na década de 1960, uma teoria para explicar as motivações do comportamento humano. Este estudo colocou em evidência as necessidades adquiridas, ou seja, as necessidades e motivações que as pessoas desenvolvem através da sua experiência ao longo da vida. A necessidade de realização é voltada para a excelência, levando os indivíduos a lutarem pelo sucesso, apreciando desafios significativos e satisfazendo-se ao completá-los. A necessidade de realização é controlada por diversas forças, como: desejo de ser aprovado socialmente, desejo de status, conhecimentos e habilidades (MCCLELLAND, 1967). Diante disso, a motivação nada mais é do que, um impulso ou sentimento, ou seja, um motivo para determinada ação. Esse impulso faz com que as pessoas tenham atitude e assim, alcancem seus objetivos.

Para Bergamini (2008), entende-se como motivação uma série de eventos que considera a necessidade de reduzir um estado íntimo de desequilíbrio, tendo por alicerce a crença de

que determinadas ações devem seguir a este propósito. Portanto, ~~íntimo de desequilíbrio, tendo por alicerce~~ a crença de que cada indivíduo busca suprir suas necessidades e determinadas ações devem seguir a este propósito. Portanto, cada indivíduo busca suprir suas necessidades e motivação, tudo acontece ao longo da vida e do contexto em que o mesmo está inserido, ainda mais quando estão inseridos em uma empresa ou organização.

Ainda hoje em dia, algumas organizações não usam essa ferramenta que é tão importante para os indivíduos que esta inserido no ambiente de trabalho, muitos não colocam em prática a realização da motivação, motivar cada colaborador é essencial. Quando não há uma motivação em seus colaboradores a organização não terá bons rendimentos, um dos pontos que mais acontece em uma organização é a falta de disposição na execução de tarefas diárias; realiza somente as tarefas necessárias e às vezes sequer as finaliza; não consegue atingir as metas estabelecidas pelo gestor e recusa a se participar de novos treinamentos, quando as pessoas estão desmotivadas os gestores e líderes tende de vir com novas estratégias para motivar seus colaborados, os mesmo sabe da grande importância de uma motivação dentro da organização, por isso, os gestores e líderes trabalham muito e a motivação faz com que os colaboradores adotem um comportamento linear,

fazendo com que ele próprio, a equipe a empresa evoluam de maneira conjunta, em função de que isso se torne uma realidade dentro do ambiente de trabalho. Sendo assim, sem motivação, não há evolução.

É algo imprescindível no desenvolvimento humano, cada pessoa tem a sua capacidade de se motivar ou desmotivar. Sabemos que a motivação e a liderança andam de mãos dadas, ter líderes e liderados motivados na organização, faz com que os resultados finais sejam positivos. A pessoa motivada fica mais fácil e prazeroso realizar atividades na empresa, estudar, fazer exercício físico e etc.

Capítulo 2

Necessidades da motivação em uma Sociedade/Organização

As teoria das necessidades de McClelland tenta explicar como as necessidades de sucesso, poder e pertencimento afetam as ações das pessoas. Por ser, que dentro de cada indivíduo, há uma força interior que, de acordo com cada momento vivido

indivíduo a partir da sua experiência ao longo de sua vida e de suas interações com outros indivíduos e com o ambiente. Essas necessidades existem, em graus diferentes, em todos os indivíduos, de forma que a hierarquia das necessidades, na teoria de McClelland (1961), é individual. Assim, a forma de atuação de um indivíduo no trabalho será determinada pelo quanto o indivíduo é forte ou fraco, por ser um conjunto de forças é o que orienta o comportamento do indivíduo para um determinado objetivo, e assim, influencia em cada um desses três tipos de necessidades. São através dos aspectos emocionais dos indivíduos nas organizações que são classificados como fatores determinantes no desempenho.

Essas necessidades são adquiridas no decorrer da vida, conhecidas como secundárias, e trazem sensações que o ser humano gosta de experimentar, como prestígio e status.

A Necessidade de Realização

É o desejo da pessoa de atingir os objetivos que lhe desafiem, devem receber projetos desafiadores com metas alcançáveis em buscar fazer sempre melhor e mais eficientemente, em perseguir a excelência e o sucesso e em obter reconhecimento por suas conquistas, e que sempre estejam prontos para a realização e competição de fazer algo sempre melhor no ambiente em que estão inseridos. Muitos dos indivíduos escolhem situações que percebem e assumam riscos altos ou moderados, onde que acreditam no seu potencial e em suas habilidades que serão capazes e suficientes ou que as chances são boas o bastante para que tenham sucesso na realização da tarefa.

Por outro lado, tem pessoas com mais dificuldade e de baixa necessidade de realização tendem a buscar tarefas fáceis, evitar situações de desafio, ou ao contrário buscam tarefas reconhecidamente muito difíceis, de forma que o insucesso se torne menos constrangedor, pessoas que não confiam em seus potenciais que são capazes de realizar tarefas difíceis, mais que tenham medo de se arriscar.

.A Necessidade de Poder

É o desejo que o indivíduo tem de possuir o controle dos meios de influenciar outros indivíduos. São pessoas persuasivas, e que possuem uma alta necessidade de poder, tentam se destacar ou causar impacto de alguma forma diante de outros, em detrimento de trabalhar com algo em que possam ter bom desempenho. Por essa razão, tendem a assumir mais riscos, desde que sejam visíveis aos que desejam impressionar.

São pessoas que buscam ou disputam posições de liderança, nas quais suas ideias prevaleçam, mesmo que através de ordens e exigências, e com isso consigam status e prestígio. Por fim, pessoas com uma alta necessidade de poder preferem situações competitivas a situações de cooperação, pois para elas é ganhar ou ganhar.

De acordo com McClelland destaca que todos nós temos esses três tipos de motivação, independentemente da idade, sexo, raça ou cultura. O tipo de motivação por que cada indivíduo é impulsionado deriva de suas experiências de vida e as opiniões de sua cultura. (MCCLELLAND, 1961; MCCLELLAND & WATSON, 1973).

Referencias

WAGNER III, J. A., HOLLENBECK, J. R. **Comportamento Organizacional: criando vantagem competitiva.** São Paulo: Saraiva, 1999, p. 401-429.

VASCONCELLOS, E. **Internacionalização competitiva.** São Paulo: Atlas, 2008.

https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901970000100005

McCLELLAND, David C. *The Achieving Society*, Nova Iorque, D. van Nestrland Co., Inc., 1961. [Links]

2 As páginas referem-se à edição citada (1961).

Ver PASTORE, José. Problemas Metodológicos na Construção de Teorias sobre Desenvolvimento Econômico, RAE, n.º 27, 1967.

4 HAGEN, Everett E. *On the Theory of Social Change*, Itomewood, The Dorsey Press, Inc., 1962.

<https://administradores.com.br/artigos/a-teoria-das-tres-necessidades-adquiridas-socialmente>

Considerações Finais

Ao concluirmos o presente E-book, analisamos que é de suma importância a motivação nas empresas, pois é necessário que as empresas adotem formas de motivações aos seus colaboradores, e não somente que eles cumpram à realizar as tarefas do dia-a-dia, mas que os mesmos possam realizar com satisfação e produtividade.