

MOTIVAÇÃO: UMA REVISÃO DA LITERATURA NOS EVENTOS DA ANPAD

Jefferson Gabriel de Almeida Cunha

André Vasconcelos da Silva

Neubher Fernandes Nunes

(Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão – UFG/RC)

Resumo

O presente estudo teve como objetivo principal mensurar a produção científica no meio acadêmico sobre artigos que abordam o tema motivação, na base de dados de eventos da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, no período de 1999 a 2013. Contudo para contribuir com transferência de conhecimento sobre a motivação, foram apresentadas definições, classificações, principais teorias de 1940 a 1990, limitações dessas teorias na prática e a pesquisa de Ambrose e Kulik (1999). Para sustentar teoricamente o objetivo principal, foi demonstrado as três leis básicas da bibliometria, no entanto o estudo contribui no avanço teórico com uma perspectiva distinta em relação à bibliometria. A natureza deste trabalho é teórica, utilizando-se de metodologia de pesquisa do tipo descritiva, retrospectiva, quantitativa e bibliométrica. A amostra válida obtida e utilizada neste estudo foi de 46 artigos, que foram lidos na íntegra para captar informações as quais foram tabuladas em planilhas do *Microsoft Excel Office 2010*, que posteriormente foram apresentadas com base na metodologia adotada. Dentre os diversos resultados apresentados, pode-se destacar que apenas 6,7% dos autores escreveram mais de um artigo, 65% dos artigos foram publicados no ENANPAD, 2013 foi o ano com maior número de publicação, sendo 13 artigos, os autores tem preferência em realizar estudos exploratórios, a abordagem que predominou foi a qualitativa com 46% e 56% das referências tem origem internacional.

Palavras-Chave: motivação; bibliometria; revisão bibliográfica; ANPAD.

Abstract

Motivation: a literature review in events of ANPAD

This study aimed to measure the scientific production in academia about articles of motivation, in the Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, from 1999 to 2013. Contribute to knowledge transfer on motivation, definitions were presented, ratings, main theories 1940 to 1990, limitations of these theories in practice and research of Ambrose and Kulik (1999). Theoretically support the main objective, it was shown the three basic laws of bibliometrics, the study contributes to the theoretical advance

with a distinct perspective on bibliometrics. The nature of this work is theoretical, using research methodology descriptive, retrospective, and quantitative bibliometric. The valid sample obtained and used in this study was 46 articles were read in full to capture information which were tabulated in Microsoft Excel spreadsheets Office 2010, which were subsequently presented based on the methodology adopted. Among the various results presented, it can be noted that only 6.7% of authors have written more than one article, 65% of the articles were published in ENANPAD, 2013 was the year with the highest number of publication, 13 articles, the authors have preferably to exploratory studies, the approach that prevailed was qualitative with 46% and 56% of the references have international origin.

Keywords: motivation; bibliometrics; literature review; ANPAD.

Introdução

Um estudo bastante valorizado e difundido nas temáticas: Administração, Psicologia e Recursos humanos nos últimos tempos, sem dúvida, é o comportamento humano. O referido assunto traz muitas discussões no âmbito acadêmico e profissional, mais precisamente sendo aprofundado como forma de entender o que de fato gera o comportamento de cada indivíduo, o que leva alguém a tomar uma decisão ou escolher algo, o que difere cada indivíduo, como abordar as diferenças individuais em um grupo, o que leva alguém a escolher uma carreira profissional, ou um curso novo a estudar, o que leva cada indivíduo a realizar cada uma de suas ações e particularidades, portanto este trabalho se desenvolve na premissa de que as condutas individuais se transcorrem de um processo chamado motivação.

A palavra motivação tem por origem etimológica o latim, da palavra “*motivus*” (Gondim & Silva, 2004), que por sua vez significa mover. Em uma perspectiva teórica, vista de forma geral nas teorias psicológicas, a motivação pode ser entendida como processo mental que envolve, estimula, induz, incentiva ou provoca o movimento (Gondim & Silva, 2004). De forma geral, nas perspectivas das teorias psicológicas o entendimento da motivação contribuiu para que seu significado se tornasse tão vasto, quanto seu campo de estudo e ação, sendo associada a tantos outros conceitos, como por exemplo, satisfação, desejo, energia, recompensas, crenças, valores, reforço, cultura, criatividade, metas, comprometimento ou envolvimento (Ambrose & Kulik; 1999).

A motivação em diversas teorias psicológicas, trata de um processo mental de grande complexidade, sendo um

fenômeno não diretamente observado. A busca da compreensão desse fenômeno complexo só torna extremamente significativo para compreender as diversas ações e reações do indivíduo.

O presente estudo tem o objetivo principal de mensurar a produção acadêmica relativa ao tema motivação, nos eventos da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, referente o período de 1993 a 2013.

Inicialmente são abordadas definições e classificações das teorias motivacionais e suas limitações. Apresenta-se também as principais teorias, uma pesquisa sobre motivação no trabalho e as três leis da bibliometria. Em seguida é apresentado o método adotado para a realização do estudo, posteriormente são apresentados os resultados e discussões em relação às informações geradas mediante a tabulação dos dados, os quais foram obtidos por meio da leitura na íntegra dos artigos, com a finalidade de compreender a produção em termos relativos aos aspectos inerentes às publicações, com o foco em duas das três leis da bibliometria, contudo o estudo contribui com o avanço teórico com uma perspectiva distinta das três leis básicas da bibliometria e por fim são evidenciadas as considerações finais.

Definições e Classificações da Motivação

A motivação pode ser entendida de forma mais simples como sendo uma ação determinada por um objetivo, que parte da natureza intrínseca do indivíduo, sendo autorregulada, por fatores biológicos ou cognitivos, e que pode ser ativada por vários fatores como, por exemplo: Necessidades, Objetivos, Emoções, Valores, Expectativas (Salanova; Hontangas & Pieró, 1996).

Os principais aspectos envolvidos no conceito de motivação e que repercutem na construção de teorias sobre esse processo psicológico podem advir da (Godoi, 2002):

- **Ênfase:** o que se elege como importante para abordar a motivação, podendo ser: **ativação**, entendida como o **estado inicial** ao qual se encontra o indivíduo, ou seja, é a indagação de o que se dá para que se ative a motivação, o que faz com que alguém faça determinada coisa, o que pode ser definido por fatores intrínsecos ou extrínsecos; **direção** pode ser entendida como **alvo** ou objetivo da ação, o que nos leva a procurar entender o nível de consciência do indivíduo ao escolher esta direção, assim como na ativação os motivos que controlam a escolha deste objetivo podem estar dentro ou fora do indivíduo; **intensidade** pode ser

entendida como a **força** da ação, que pode se diferenciar quando se admite que tal força dependa de um estado anterior de carência ou de um estado posterior a ser alcançado, ou seja, se age na necessidade ou na espera de um resultado e **persistência**, entendida como a motivação pela ligação entre as outras ênfases (Ativação, direção e intensidade da ação), sua **manutenção** está ligada a fatores pessoais ou ambientais, das mesmas formas que cada ênfase separada (Godoi, 2002);

- **Foco:** alvo ou objeto de atenção relacionado à ênfase (**estado inicial, alvo, força e manutenção**) (Godoi, 2002);
- **Pergunta:** seria a indagação que se faz ao objeto (Godoi, 2002);
- **Resposta:** o nível de explicação ou de compreensão que se pretende obter (Godoi, 2002).

Sobre o assunto motivação tem se três modelos de classificação (Gondim e Silva, 2004):

- **O primeiro** separa as teorias em dois grupos distintos: **o primeiro grupo** define a motivação humana a partir das necessidades, afirmando que a conduta é orientada para a sua satisfação; **o segundo grupo** entende a motivação como sendo um processo de tomada de decisão em que estão em jogo às

percepções, objetivos, expectativas e metas do indivíduo (Pérez-Ramos, 1990);

- **O segundo modelo** compreende e aceita que se diferencie as teorias como de conteúdo e processo, mas afirma existir outra relação entre as teorias de motivação (Thierry, 1994);
- **O terceiro** evidencia que a motivação é fundamentalmente uma teoria da ação. Portanto, sua importância deve ser destacada ao passo que repercute de modo ativo na orientação da mudança de ação do indivíduo (Kanfer, 1992).

Os três modelos de classificação permite uma visualização geral de como as teorias da motivação estão organizadas, dentro dos modelos estão inclusas uma série de teorias, contudo são apresentadas a seguir as teorias sobre motivação consideradas mais importantes.

Teorias de motivação

O período de 1940 a 1960 foi considerado o mais produtivo para o desenvolvimento das teorias sobre a motivação, época em que foram desenvolvidas as (Gondim & Silva, 2004):

- **Teoria das necessidades Maslow (1943)**, parte da premissa de que as necessidades humanas têm sua origem em fatores biológicos e estão dispostas em uma hierarquia que deixa claro o

pressuposto de que o homem tem uma tendência ao autodesenvolvimento e ao crescimento pessoal. Por se tratar de hierarquia, é preciso que as necessidades inferiores sejam satisfeitas, ainda que em parte, (necessidades Fisiológicas e Segurança), e as superiores se apresentem como motivadoras da conduta humana (Necessidades sociais, de estima e de auto-realização);

- **Teoria de McClelland (1953)**, retrata também as necessidades de origem biológica, não leva em conta que tenham ou não hierarquia. Apontaque existem três tipos de necessidades: poder, afiliação e realização, que se inter-relacionam e se apresentam em níveis variados de intensidade nas pessoas, de acordo com seus perfis psicológicos e os processos de socialização aos quais estiveram submetidas;
- **Teoria Bifatorial de Herzberg, Mausner e Snyderman (1959)**, foi desenvolvida a partir da análise das descrições de pessoas sobre o que desejavam conseguir com o seu trabalho, com destaque para os fatores que as faziam se sentir bem ou mal nesse contexto. A categorização das respostas permitiu aos autores superar aquelas relacionadas diretamente com a satisfação no trabalho, das relacionadas

à insatisfação no trabalho. Os fatores relacionados à satisfação se encontravam na pessoa ou nas próprias tarefas. Ao contrário, os fatores relacionados à insatisfação se encontravam externamente a pessoa;

- **Teoria ERC de Alderfer (1969)**, segue a mesma forma de raciocínio de Maslow, no fim da década de 1960 Alderfer redefiniu as cinco necessidades hierarquizadas e as agrupou em três (ERC): **Existência (E)**, que inclui as necessidades fisiológicas e segurança; **Relacionamento (R)**, que reúne as necessidades sociais e de estima; **Crescimento (C)**, que equivale à necessidade de auto-realização.

No período de 1970 a 1990 surgem outras teorias de motivação com novas perspectivas:

- **Teoria da avaliação cognitiva de Deci (1971)**, aborda que as pessoas tendem a avaliar seus atos com base nas atribuições que fazem de suas causas ou razões. Atribuir o controle do desempenho individual no trabalho a fatores do próprio indivíduo ou a fatores externos, influência a avaliação que cada um faz de sua motivação;
- **Teoria do estabelecimento de metas Locke e Latham (1990)**, apresenta que as metas variam em conteúdo e intensidade. As metas orientam a ação

por meio de quatro mecanismos: a) dirigem a atenção; b) mobilizam o esforço para a ação; c) encorajam a persistência da ação; d) facilitam o desenvolvimento de uma estratégia de ação (Kanfer, 1992);

- **Teoria da Expectância (VEI) de Vroom (1995)**, define a motivação como uma força de origem emocional e consciente, que é ativada no momento em que o indivíduo é levado a escolher entre diversos planos de ação. A força dessa escolha estaria relacionada a dois fatores: expectativas individuais e avaliação subjetiva das consequências esperadas por meio da comparação entre várias alternativas de ação. A escolha é o resultado da múltipla função de três conceitos cognitivos: **Valência**: atribuição de qualidade positiva ou negativa aos resultados pretendidos. É o que faz com que a pessoa esteja orientada afetivamente a busca de um resultado; **Instrumentalidade**: força ou a clareza da relação percebida entre a ação a ser empreendida e a obtenção do resultado esperado; **Expectância**: intensidade com que uma pessoa é capaz de antecipar os resultados esperados e visualizar sua concretização;

- **Teoria do fluxo desenvolvida por Csikszentmihalyi (1996)**, estabelece a

motivação como um estado emocional de duração curta e de alta ativação, caracterizado pela clareza de metas, intensa concentração e percepção de controle total da atividade que esta sendo realizada.

Teoria na prática: limites das teorias de motivação

Existem limitações metodológicas para testar a validade das teorias motivacionais existentes, o que tem dificultado a obtenção de resultados que possam ser considerados confiáveis (Spector, 2002).

Os relatos dos trabalhadores em relação as suas necessidades nem sempre são confiáveis, pois não se têm certeza quais das delas estão conduzindo suas ações (Maslow, 1943).

Ao destacarem as necessidades humanas, as teorias de conteúdo (Hierarquia das necessidades humanas de Maslow, Fatores Higiênicos e Motivacionais de Herzberg, Mausner e Snyderman e Teoria ERC de Alderfer) atribuem um conceito muito simples a motivação no trabalho. A irregularidade está no fato de que essas teorias não consideram os seguintes aspectos: a) as necessidades humanas variam entre as pessoas e se modificam ao longo do tempo; b) o modo como às necessidades são

expressas em comportamentos, também se alteram de pessoa para pessoa; c) o comportamento das pessoas nem sempre é coerente com as suas necessidades; d) o modo como às pessoas atuam para satisfazer suas necessidades e quando são frustradas também é complexo; e) as necessidades humanas sofrem transformação em suas prioridades de acordo com a cultura.

Em relação às teorias de MacClelland, Avaliação Cognitiva de Deci, Estabelecimento de Metas de Locke e Latham, Expectância de Vroom e do fluxo de Csikszentmihalyi, seu uso correto está associado ao fato de que é primordial os gestores conhecerem as características da força de trabalho e ser percebidos por pelos trabalhadores como confiáveis.

Deste modo torna importante identificar nas situações que envolvem as pessoas nas organizações, os elementos que verdadeiramente atuam como motivadores do comportamento humano no trabalho. Para isso é necessário que os participantes da organização, desenvolvam a capacidade de identificar os elementos intrínsecos e extrínsecos que facilitam e restringem a motivação humana no trabalho.

Pesquisa sobre motivação no trabalho

Ambrose e Kulik (1999) estabelecem que o interesse e a persistência em tratar a motivação como tema principal de investigação, encontra apoio na crença de que este processo psicológico explica o bom ou mau desempenho no trabalho. Os autores citados apresentam uma extensa revisão bibliográfica da pesquisa empírica sobre motivação, cobrindo o período de 1990 a 1997, e classificam os duzentos artigos consultados e analisados em dois grandes grupos, o que relata pesquisas derivadas de teorias conhecidas na literatura sobre motivação e o outro grupo relacionam a motivação a três novos temas; criatividade, grupos e cultura.

Durante a década de 1990, Ambrose e Kulik (1999) atestaram também o interesse de pesquisadores e profissionais no desenho de trabalho, especialmente na teoria das características do trabalho de Hackman e Oldham. Uma das conclusões foi que a motivação no trabalho, depende da interdependência de tarefas e do valor elevado atribuído a cada uma delas isoladamente.

A globalização e a introdução de novas tecnologias nas organizações formais de trabalho foram as duas maiores razões para o surgimento de pesquisas sobre as relações entre motivação,

criatividade, grupos e mais recentemente, diferenças culturais.

A revista da literatura de Ambrose e Kulik (1999) e as referências feitas à realidade da pesquisa sobre o tema motivação no Brasil expõe a tendência de unir teorias motivacionais a outros conceitos, no sentido de ampliar a compreensão da conduta humana no trabalho. Tais tentativas de articulação, no entanto não tem conseguido uma unidade de pesquisa sobre o tema e as chances de se obter um modelo teórico integrado da motivação são bem reduzidas, uma vez que a motivação é apenas uma dentre as inúmeras variáveis que influenciam a conduta humana no trabalho.

Bibliometria

A bibliometria se trata de uma técnica quantitativa e estatística de estimar os índices de produção e disseminação do conhecimento científico. Tem sua origem no início do século XX, pela necessidade de se estudar e avaliar as atividades de produção científica. O início da bibliometria se dá a partir da criação de três regras básicas, para acompanhar, medir, explicar, comentar, qualificar ou entender o comportamento da literatura. Essas três regras básicas, cada qual levou o nome de seu autor, foram

criadas por Lotka (1926), Bradford (1934) e Zipf (1949).

No início a bibliometria tinha como objetivo básico a mensuração de livros (quantidade de exemplares, quantidade de edições, número de palavras, frases ou parágrafos contidos em um texto, quantidade de exemplares em uma biblioteca, ou seja, quaisquer estatísticas que envolvessem livros), ao passar do tempo foi se diversificando e desenvolvendo, para abranger mais tipos de literatura, tais como periódicos ou documentos em geral, posteriormente passou a abranger também os autores das obras e as citações que as mesmas traziam. A bibliometria desde o início atende a dois objetivos básicos: analisar a produção científica e buscar benefícios utilitários as bibliotecas (Figueiredo, 1977).

As três leis básicas da Bibliometria

A lei de Lotka, criada em 1926, tem por base um estudo sobre o rendimento de cientistas, partindo da mensuração dos autores contidos no *Chemical Abstracts*, no período entre 1909 e 1916. Lotka chegou à conclusão que uma grande proporção de obras literárias científicas é produzida por um pequeno grupo de autores, e um número grande de autores de obras de menor importância, se iguala em

quantidade produzida, ao pequeno grupo de autores de obras bastante significativas.

A segunda lei trata sobre a dispersão do conhecimento científico através dos periódicos. Com o objetivo de identificar a dimensão na qual, artigos de dado assunto científico aparecem em periódicos destinados a outros assuntos, estudando a extensão dos artigos em forma de variáveis de proximidade ou afastamento, Bradford ao realizar vários estudos, formula em 1934 a lei da dispersão. Bradford percebeu em seus estudos sobre uma coleção de periódicos de geofísica, que há sempre um núcleo pequeno de periódicos ligados de maneira direta ao assunto em questão, ao mesmo tempo existe um número maior de periódicos também ligados ao assunto, porém de forma indireta, também notou que à medida que a produtividade vai diminuindo, mais distante o periódico fica do núcleo do assunto.

A terceira e última lei básica da bibliometria é a lei de Zipf, criada em 1949, retrata a relação entre palavras em dado texto e a ordem de organização destas palavras. Ao analisar a obra *Ulisses* de James Joyces, descobriu uma ligação entre a quantidade de palavras diferentes e a intensidade de uso delas no texto, com isso pôde chegar à conclusão que há uma frequência essencial na escolha e uso das palavras e que um menor grupo de palavras

é usado muito mais frequentemente que outras. Partindo desse pressuposto Zipf desenvolveu o princípio do menor esforço, pois existe uma economia no uso de palavras, com isso se o objetivo é usar a menor quantidade possível de palavras, provavelmente elas não irão se dispersar, pelo contrário, uma mesma palavra será utilizada por várias vezes ao longo do texto, assim as palavras que mais forem utilizadas, indicam o assunto do documento.

Método

Este estudo trata-se de um estudo do tipo bibliométrico, descritivo e quantitativo, realizado através do levantamento da literatura a respeito do tema motivação. Os materiais escolhidos para análise deste estudo foram às publicações que se encontram na base de dados de eventos da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD.

Como técnica de pesquisa, o levantamento da literatura consistiu na consulta ao portal da ANPAD, precisamente na base de dados de publicação em eventos da associação, realizando a seleção, leitura e arquivamento dos artigos de interesse para este estudo, com o intuito de averiguar, mensurar e conhecer as contribuições a cerca do assunto estudado.

Os limites para seleção do material foram definidos pelo descritor “Motivação”, abrangendo os eventos realizados no período de 1999 a 2013, deste modo foi encontrada cinquenta publicações, contudo apenas quarenta e seis estavam disponíveis na íntegra para acesso na base da ANPAD, os demais se encontravam com informações insatisfatórias em relação ao descritor, por tal motivo foram desconsiderados deste estudo, contudo tal proporção de descarte, por ser pequena, não ocasionou prejuízo aos resultados obtidos.

Após seleção do material, o próximo passo foi à leitura na íntegra dos artigos, com a finalidade de coletar dados de cada artigo em relação ao: tema, autor ou autores, evento, ano de publicação, objetivo, método, resultados, palavras-chave, natureza do estudo (Teórico ou Empírico), tipo e subtipo de pesquisa, área temática do evento e quantidade de referencial nacional e internacional.

Posteriormente lançados os dados em planilha do *Microsoft Excel Office 2010* elaborada para este estudo, foi realizado a tabulação dos dados gerando informações necessárias para que se pudesse realizar o estudo bibliométrico quantitativo.

O referencial teórico deste estudo serviu de embasamento para que se

pudesse realizar com clareza a análise dos dados obtidos com a pesquisa, no tópico a seguir apresenta-se os resultados por meio de tabelas e figuras, elaboradas como *Microsoft Excel Office 2010*, analisadas de forma descritiva, para que se torne de fácil entendimento, atingindo assim o objetivo deste estudo, que é a mensuração de como tem sido abordado quantitativamente o tema motivação no *seventosda Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD*.

Resultados e Discussões

A Tabela 1 evidencia a lei de Lotka, demonstrando que dos cento e quatro autores encontrados na amostra de 46 artigos, apenas sete, ou seja, 6,7% do total de autores possuem mais de uma publicação.

Tabela 1 - Autores com mais de uma publicação

Nome	Quant.
Christiane Kleinübing Godoi	3
Helder Pontes Régis	3
Carla Patrícia da Silva Souza	2
Lucas Loureiro de Barros Lima	2
Mário Teixeira Reis Neto	2
Plínio Rafael Reis Monteiro	2
Vinícius José Miranda Toscano de Brito	2

Apenas dois autores se destacaram dos demais, no quesito produtividade, Christiane Kleinübing Godoi e Helder Pontes Regis, com três publicações cada. Esta informação corrobora com o referencial teórico (lei de Lotka), em que uma pequena quantidade de autores produz mais em relação ao total de publicações que os demais, e que estes tendem a ter maior ligação com o tema estudado.

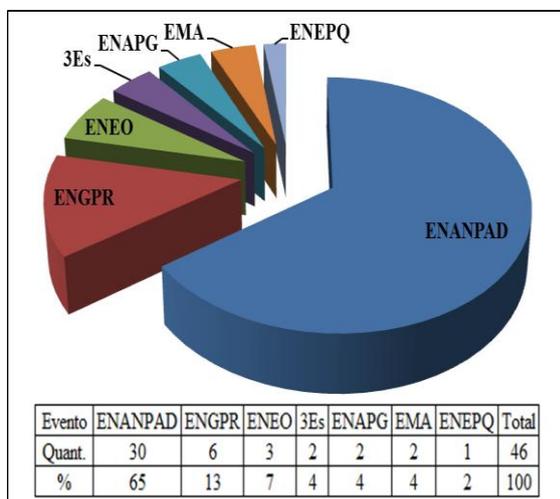


Figura 1 - Produção por evento

A Figura 1 permite observar a produção por evento ocorrido na ANPAD, com isso, ao analisarmos a produção podemos encontrar uma concentração das produções no evento ENANPAD (Encontro da ANPAD), abrangendo 65% das publicações da amostragem deste estudo, ou seja, se juntar as demais não se pode obter a produtividade do ENANPAD. Esta informação confirma a lei de Bradford, que retrata a existência de um

núcleo pequeno de periódicos (no caso do estudo eventos) ligados de maneira direta ao assunto em questão. Dos eventos de menor porte o ENGPR (Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho), foi o que mais se destacou com 13% das publicações, seguido pelo ENEO (Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD) com 7%, o restante das publicações se encontra distribuídos quase por igual entre os demais eventos da Associação.

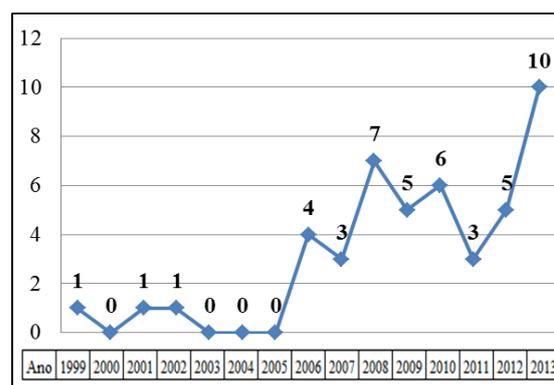


Figura 2 - Publicação por ano

A Figura 2 demonstra que a produtividade da amostra ao longo dos anos apresentou duas características básicas, no período de 1999 a 2005 seguiu sem crescimento, entretanto de 2006 a 2013 houve um crescimento bastante otimista, que apesar da oscilação de publicações entre os anos, seguiu aumentando, sobretudo no ano de 2013 chegando a dez publicações, com este crescimento contínuo pode-se acreditar que

o ano de 2014 será bastante produtivo no quesito publicações, o que poderá ser comprovado quando a ANPAD liberar as informações sobre o ano.

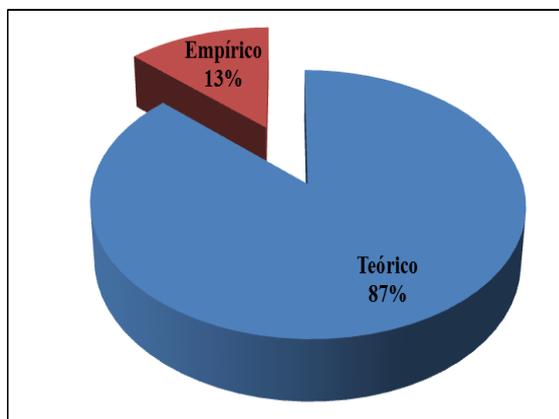


Figura 3 - Natureza do estudo

A Figura 3 demonstra a natureza do estudo, pode-se perceber que há preferências por estudos empíricos em relação à motivação, prevalece também no âmbito da ANPAD, todavia a natureza teórica faz-se de grande importância abrangendo 13% das publicações, tal atitude pode ser muito bem justificada pelo referencial teórico deste estudo, que expõe a necessidade do uso de estudos sobre motivação para melhoria do ambiente profissional de trabalho.

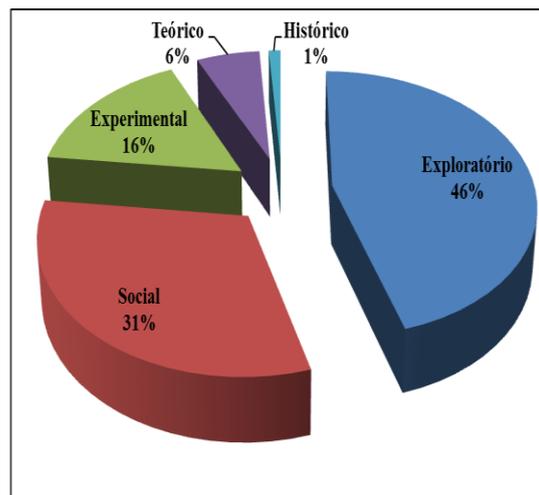


Figura 4 - Tipos de pesquisa

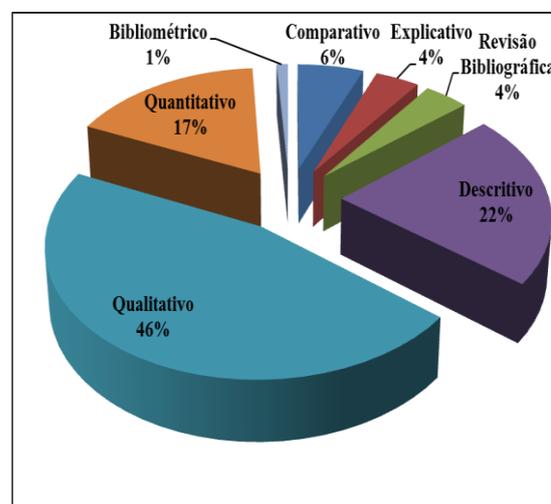


Figura 5 - Subtipos de pesquisa

As figuras 4 e 5 retratam o tipo e subtipo de pesquisa utilizado nas publicações sobre motivação na ANPAD, pode-se constatar que há preferência dos autores, nos tipos de pesquisa com estudo exploratório, representando 46% do total, seguido pelo social com 31% e experimental 16%, e nos subtipos pesquisas, tem-se preferência por estudos qualitativos (46%), seguidos pelos

descritivos (22%) e Quantitativo (17%). Na maioria dos casos existe a triangulação de várias técnicas de pesquisa, com a finalidade de apresentar resultados mais confiáveis. Contudo não se pode deixar de lado a importância dos estudos teóricos (6%), revisões bibliográficas (4%), históricos (1%), pois retratam o avanço do estudo sobre motivação. Muito menos os comparativos (6%), Explicativos (4%) ou bibliométricos (1%), pois foram utilizados juntos aos demais, mediante combinações de tipos e subtipos de pesquisa. Porém no estudo demonstram-se os resultados das análises de forma separada de cada tipo e subtipo de pesquisa, para permitir traçar o perfil dos estudos publicados, por isso foi adotado este procedimento.

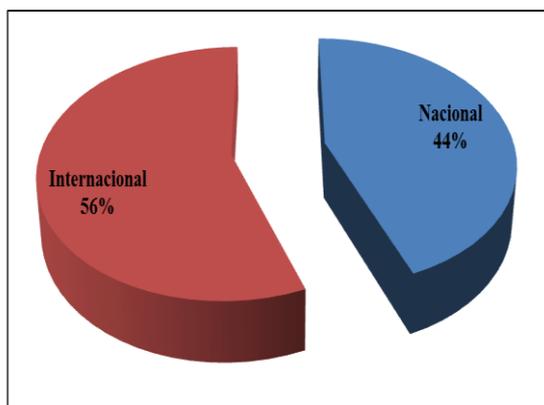


Figura 6-Origem do referencial

A Figura 6 retrata a origem dos referenciais utilizados para produção das publicações sobre motivação, pode constatar que o referencial internacional continua por ser maioria, devido é claro da

pouca quantidade de produtividade nacional ao longo dos anos sobre o tema, porém podemos constatar no gráfico da figura 2 que retrata a produtividade por ano, que a produção vem crescendo nos eventos da ANPAD, levando as obras nacionais a serem 44% do referencial utilizadas nas publicações.

Considerações Finais

Este estudo sistematizou o conhecimento sobre motivação, apresentando definições, classificações, principais teorias de 1940 a 1990, limitações dessas teorias na prática e uma pesquisa de Ambrose e Kulik (1999). Foi demonstrado as três leis básicas da bibliometria, entretanto para atingir o objetivo principal, a mensuração da produção científica no meio acadêmico sobre artigos que abordam o tema motivação, na base de dados de eventos da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração - ANPAD, referente o período de 1999 a 2013, foi utilizadas a lei de Lotka e lei de Bradford.

O estudo contribui no avanço teórico apresentando uma perspectiva distinta referente a bibliometria, pois além da mensuração da produtividade dos autores e dos eventos, demonstra a publicação por ano, natureza dos estudos,

tipos e subtipos de pesquisas e origem do referencial teórico utilizado pelos autores no desenvolvimentos dos artigos.

Assim o estudo transfere conhecimento no âmbito acadêmico ligado à administração e áreas afins. No campo profissional, instiga a possibilidade de aplicação dos conceitos ligados ao tema de motivação.

O estudo também tem o propósito de servir de embasamento teórico, auxiliando os interessados em desenvolver estudos sobre o tema.

Com base nos resultados obtidos nesta pesquisa, e já apresentados anteriormente, tornou-se possível atingir o objetivo proposto, ademais foi identificado que nos últimos cinco anos a produção no ANPAD sobre a motivação vem crescendo e ganhando importância no cenário

nacional, o que pode servir de inspiração para novos estudos ou publicações, como por exemplo, analisar os artigos deste estudo pela abordagem qualitativa, ou então refazer a pesquisa abrangendo outras associações ou instituições de amparo e incentivo a pesquisa e conhecimento.

Referências

Alderfer, C. P. (1969, May). An empirical test of a new theory of human needs. *In: Organizational Behavior and Human Performance*, 4. ed. p. 142–175.

Ambrose, M. L.; Kulik, C. & Friends, O. (1999). new faces: motivational research in the 1990. *journal of management*, 25 (3), 231–292.

Bradford, S. C (1934). Sources of Information on Specific Subjects. *Engineering: An Illustrated Weekly Journal*, 137, 85–86.

Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: flow and the psychology of Discovery and invention*. New York: Harper Collins.

Deci, E. L (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105–115.

Figueiredo, N. (1977). Tópicos modernos em Bibliometria. *Brasília: Associação dos Bibliotecários do Distrito Federal*.

Godoi, C. K (2002). Retomando o tema da motivação nas organizações: contribuições da teoria psicanalítica e do cognitivismo. In: *ENANPAD: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE POS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO*. (pp. 26). Salvador ed. Rio de Janeiro: ANPAD.

Gondim, S. M. G. & Silva, N (2004). Motivação. In: J. C. Zanelli, J. E. Borges-Andrade & A.V.B, B. Bastos (Eds.). *Psicologia, Organização e Trabalho no Brasil*. (pp. 145-176). São Paulo: Artmed.

Herzberg, K., Mausner, B. & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. New York: John Willey, 1959.

Kanfer, R. (1992). Work motivation: new directions in theory and research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 7, 1–53.

Locke, E. A. & Latham, P. G. (1990). Work motivation and satisfaction: light at the end of the tunnel. *Psychological Science*, 1, 240–246.

Lotka, A. J (1926). The frequency distribution of scientific productivity. *Journal of the Washington Academy of Sciences*, 16, 317–324.

Mcclelland, D. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Croffs.

Salanova, M., Hontangas, P. & Pieró, J. M. (1996). Motivation laboral. In: *PEIRÓ, J. M.; PRIETO, F. (Eds.). Tratado de psicología del trabajo*. 1. ed. (pp; 215-249), Madrid: Síntesis.

Spector, P. E. (2002). *Psicologia nas organizações*. São Paulo: Saraiva.

Thierry, H. (1994). Motivation and satisfaction. In: Drenth, P. J. D.; Thierry, H. & Wolff, C. J. (Eds.). *Handbook of work and organizational psychology*. 4. ed.(pp. 253-289), London: Psychology Press.

Vroom, V. H (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass.

Zipf, G. K (1949). *Human Behavior and the Principle of Least Effort*. Massachusetts: Addison-Wesley.

Os autores:

Jefferson Gabriel de Almeida Cunha – graduado em Administração pela Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão. Endereço: Av. Dr. Lamartine Pinto Avelar, 1.120, Setor Universitário, CEP: 75.704-020 – CATALÃO - GO. E-mail: jeffersongabriel@maqnelsonagricola.com.br

André Vasconcelos da Silva – Professor Adjunto da Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão. Doutor em Ciências do Comportamento pela Universidade de Brasília. Endereço: Av. Dr. Lamartine Pinto Avelar, 1.120, Setor Universitário, CEP: 75.704-020 – CATALÃO – GO. E-mail: andre.silva.ufg@gmail.com

Neubher Fernandes Nunes – Mestrando em Gestão Organizacional pela Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão. Endereço: Av. Dr. Lamartine Pinto Avelar, 1.120, Setor Universitário, CEP: 75.704-020 – CATALÃO – GO. Graduado em Administração pelo Centro de Ensino Superior de Catalão – CESUC. Endereço: Rua Professor Paulo de Lima, 100, Dona Matilde, CEP: 75.706-725 – CATALÃO - GO. E-mail: neubheradm@gmail.com