



Caracterização da Produção Científica sobre a Motivação para o Trabalho

Ana Paula de Abreu Rodrigues¹; Nayana Adour Vasconcelos²; Mateus Estevam Medeiros-Costa³

Resumo: O objetivo deste estudo foi caracterizar a produção científica sobre a motivação para o trabalho. Trata-se de uma revisão integrativa da literatura, com abordagem bibliométrica, que tomou como base de dados o SciELO e Pepsic. Os artigos deveriam estar na língua portuguesa, espanhola e inglesa. Após o processo de exclusão e inclusão, restaram 44 artigos, os quais foram caracterizados. Os resultados demonstram que 2010, 2014 e 2015 foram os anos com maior publicações acerca da temática. As revistas de psicologia detêm o maior número de artigos e a categoria profissional mais estudada são os profissionais de enfermagem. É na região sudeste onde ocorreu a maior parte das pesquisas. Faz-se necessário a fomentação de novos estudos, de cunho crítico, a fim de atrelar a motivação ao poder de agir, enquanto operador de saúde no contexto de trabalho.

Palavras-chave: Motivação; Trabalho; Revisão de literatura.

Characterization of Scientific Production about Work Motivation

Abstract: The aim of this study was to characterize the scientific production on work motivation. This is an integrative literature review, with bibliometric approach, which took as its database the SciELO and Pepsic. Articles should be in Portuguese, Spanish and English. After the exclusion and inclusion process, 44 articles remained, which were characterized. The results show that 2010, 2014 and 2015 were the years with the largest publications on the subject. Psychology journals hold the largest number of articles and the most studied professional category is nursing professionals. It is in the southeastern region where most of the research took place. It is necessary to promote new studies of critical nature in order to link motivation to the power to act as a health operator in the workplace.

Keywords: Motivation; Job; Literature review.

Introdução

A motivação para o trabalho se apresenta enquanto um construto multifacetado, sendo amplamente utilizado em vários campos do saber (PATTI et al. 2017), sendo um dos tópicos mais debatidos em pesquisas estrangeiras (MOREIRA et al. 2019). Tal fenômeno é empregado

¹ Graduada em Administração de Empresas; MBA Gestão Estratégica de Pessoas pela Faculdade Estácio do Rio Grande do Norte, Natal-RN, Brasil. e-mail: paula.ana063@gmail.com;

² Mestre em Administração; Doutorando em Psicologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal-RN, Brasil. e-mail: mateusestevam@gmail.com;

³ Residente do Programa de Residência Médica em Ortopedia e Traumatologia pelo Instituto de Medicina Integrada Professor Fernando Figueira, Recife-PE, Brasil. e-mail: nayana.adour@gmail.com

em distintas situações e, por vezes, mal compreendido, o que gera inúmeras representações. Para Vernon (1973, p. 11) “a motivação é encarada como uma espécie de força interna que emerge, regula e sustenta todas as nossas ações mais importantes. Contudo, a motivação se caracteriza como uma experiência interna que não pode ser estudada diretamente”. Por outro lado, outros pesquisadores dão ênfase às experiências externas, causando, desse modo, problemas epistemológicos no que diz respeito à conceituação da motivação humana. “Essa miscelânea conceitual evidência não a quantidade de conhecimento que se tem sobre a motivação, mas a falta dele” (TODOROV; MOREIRA, 2005, p. 123).

Tendo em vista a complexidade do ser humano e as diferenças de uns para os outros, como a particularidade genética e as experiências pessoais e coletivas no decorrer da vida. Se faz necessário, de modo urgente, rever alguns aspectos popularizados e fortalecidos pelo senso comum e, muitas vezes, pela própria academia. Nesse caso, a motivação humana pode ser classificada como uma delas. Visto que nos dias de hoje, há inúmeros exemplos que retratam bem as expectativas divergentes entre os indivíduos, em que se voltam à busca de traços comportamentos motivacionais ímpares. As várias formas de se buscar os objetivos motivacionais e os modos operantes de persegui-los demonstra isso. Fortalecendo o pensamento das múltiplas dimensões e variações da motivação humana (BERGAMINI, 1990).

Como bem retrata Bergamini (1990, p. 24):

No geral, a grande maioria dos pressupostos básicos que apoiam as teorias voltadas à explicação da motivação do ser humano foram simplesmente concebidos a partir de um conjunto de dados estatísticos e, por isso mesmo, abstratos, que retratam o perfil de uma amostra da população, mas não explicam, realmente, a maneira particular pela qual cada um dos componentes desse grupo leva a sua existência de ser humano motivado. Sob o ponto de vista da compreensão intelectual, essas informações podem ser bastante conhecidas e sua lógica, na grande maioria dos casos, mostra-se racionalmente irrefutável. É justamente nesse tipo de abordagem que reside o grande engano gerador dos principais mal-entendidos a respeito daquilo que se tem estudado como motivação

As investigações sobre motivação encontram-se num momento pré-paradigmático, alicerçado por miniteorias, as quais precisam ser refutadas. Pois se a motivação é um elemento intrínseco, particular, que faz parte do espaço da individualidade e da historicidade do sujeito, como da condição social e dos desejos sentidos por ele, tal fenômeno torna-se um desafio para os gestores (GODOI, 2009).

As teorias que discutem a motivação no trabalho podem ser classificadas como “teorias de conteúdo” e “teorias de processo”. No tocante as “teorias de conteúdo”, essas explicam a motivação a partir das necessidades humanas, mas sem dar a devida atenção aos processos psicológicos conscientes e inconscientes. Tais teorias se voltam à identificação das distintas necessidades e colocam a satisfação em pauta, atrelada à produtividade como recompensa. Já as “teorias de processo” enfatizam o desenvolvimento do fenômeno motivacional, como também das percepções e perspectivas do sujeito, no tocante as metas e objetivos pessoais e, nos processos conscientes, presente na tomada de decisões. Tais teorias são referenciadas como cientificamente mais pertinentes que as de “conteúdo”. Embora haja maior credibilidade acadêmica sobre elas, sua aplicabilidade no contexto de trabalho ainda é incipiente (PÉREZ-RAMOS, 1990).

Dentre as “teorias de conteúdo”, a *Teoria da Hierarquia de Necessidades* é a mais conhecida, a qual tem como propositor Abraham Maslow. Esse aporte teórico divide as necessidades em básicas (necessidades fisiológicas e de segurança) e secundárias ou superiores (necessidades sociais, de estima e auto realização). À medida que as necessidades básicas fossem supridas, surgiram outras de níveis secundários e, conseqüentemente se chegaria às mais elevadas. Para essa teoria, o trabalho apresenta-se como constituinte na medida em que os fenômenos de natureza psicossocial favorecem ou dificultam a satisfação vivenciada pelo trabalhador (MARTINEZ; PARAGUAY, 2003).

Embora exista bastante controvérsia acerca da aplicabilidade da abordagem teórica de Maslow, é sensato enaltecer sua importância para o surgimento de outros modelos teóricos. Como é o caso da *Teoria Bifatorial de Motivação – Higiene* desenvolvida por Herzberg e seus colaboradores, abordagem que também faz parte do conjunto de “teorias de conteúdo” (PÉREZ-RAMOS, 1990). À teoria da motivação – higiene toma a motivação como fenômeno dependente do nível de satisfação. Nessa teoria os fatores motivadores estão relacionados ao conteúdo de trabalho e a insatisfação as dimensões ambientais, higiênicos (GOMES; QUELHAS, 2003a). Ademais:

Os estudos e pesquisas desses autores sobre a motivação humana, especialmente os relacionados com as necessidades, motivos e atitudes das pessoas no ambiente de trabalho, permitiram formular suposições fundamentais para compreender o comportamento dos empregados nas organizações, partindo do princípio de que os mesmos tendem a descrever suas experiências ocupacionais satisfatórias em termos de fatores intrínsecos (“fatores de motivação”) referidos ao conteúdo e à natureza do

trabalho em si mesmo. Por outro lado, tendem também a referir as experiências insatisfatórias em termos de fatores extrínsecos, por sua relação mais direta com determinadas características das condições do trabalho, mas não com seu conteúdo, ou seja, com a tarefa especificamente. Os fatores de ordem intrínseca, denominados "motivadores", incluem variáveis de caráter mais pessoal, como as de realização, reconhecimento, sentido de responsabilidade, atração e desafio do próprio trabalho, possibilidade de progresso e crescimento psicológico. Os fatores extrínsecos, são chamados "fatores de higiene", porque incluem aspectos de natureza preventiva e ambiental, não relacionados diretamente com a tarefa ou o trabalho em si mesmo. São eles as normas administrativas, os sistemas de salários, o relacionamento entre os membros da organização, os estilos de supervisão, entre outros (PÉREZ-RAMOS, 1990).

Outra corrente teórica a discutir a motivação e que recebeu influencia de Maslow, além de se enquadrar no modelo de "teorias de conteúdo", foi o quadro teórico de Douglas McGregor. A *Teoria X* de Douglas McGregor, enfocando a concepção tradicional de direção e controle, retrata com bastante objetividade as pressuposições tradicionais a respeito da natureza humana que influenciavam as decisões e atos gerenciais (GOMES; QUELHAS, 2003b). Já a *Teoria Y*, o sujeito é motivado por suas necessidades de realização, percebendo sua atividade como principal fonte de satisfação. Tais teorias se assemelham a abordagem trazida por Likert, na qual o *Sistema 1*, autocrático, coincide com a teoria X. Já o *Sistema 4*, denominado de democrático, se assemelha a teoria Y. O conjunto de "teorias de conteúdo" congrega inúmeras outras abordagens, mas essas são as mais disseminadas (PÉREZ-RAMOS, 1990).

Semelhantemente, as "teorias de processo" também reúnem muitos outros aportes. Uma delas é a *Teoria da Dissonância Cognitiva* elaborada por Leon Festinger. Tal abordagem baseia-se na compreensão de que o sujeito ao agir contra sua atitude, poderá, decompor cognições ou traços comportamentais de forma a adaptá-los ao comportamento contraditório (CHAUVEL, 1999).

A *Teoria da Expectância* ou *Valência, Instrumentalidade-Expectância* (VIE) de Vroom destaca-se entre as "teorias de processo". A VIE está associada aos resultados que um sujeito busca e sua estimativa de que a atividade levará aos resultados almejados. Essa abordagem classifica-se também como uma teoria cognitivista. O importante é, nesse caso, o processo de motivar e não precisamente a tarefa programada (CARVALHO; SOUZA, 2007).

Mais recentemente, Ruth Kanfer, apresenta outra perspectiva, que não se enquadra como de conteúdo ou de processo. Nem tão pouco, condiz com a motivação comportamentalista (reforço) ou da mente do sujeito que resolve agir (cognição). A autora elucida a motivação como uma teoria da ação, e, desse modo, sua importância necessita ser vista à medida que

reflete de maneira efetiva na orientação e reorganização de ação da pessoa. Destaca-se que, uma teoria da motivação demonstra sua seriedade quando oferece meios de intervir e reorientar a ação individual. Em detrimento disso, esse terceiro modelo dispõe as teorias da motivação de acordo com a aplicação de conceitos mais próximos ou distantes da ação (GONDIM; SILVA, 2014).

Pode constatar que existem várias correntes teóricas que se debruçam em explicar a motivação humana para o trabalho (PASTI; GIR; DELA COLETA, 1999). Porém Sievers (1990, p. 6), alerta que “dentro do contexto administrativo e teórico-organizacional, a motivação foi convertida em um instrumento de invasão, manipulação e controle” dos superiores sob os subordinados. A motivação tornou-se uma atividade científica, que “tem sido usada em larga escala como substituto do poder e da coação, que eram, anteriormente, os meios predominantes de influência”.

Diante do crescente número de discussões sobre a motivação no trabalho e, tendo em vista, a ausência de estudos de revisão que verifiquem o estado da arte da produção científica sobre a temática. O presente estudo visa preencher essa lacuna e toma como objetivo caracterizar a produção científica sobre a motivação para o trabalho, a fim de explorar seus objetivos, métodos e resultados.

Método

O presente artigo caracteriza-se como uma revisão de natureza bibliométrica. Tal procedimento consiste em sumarizar objetivos, métodos e resultados de estudos publicados sobre determinada temática de maneira sistemática e elucidar lacunas do conhecimento que devem ser preenchidas, contribuindo para aprofundamento do objeto investigado (MEDEIROS-COSTA et al., 2017a). Seguiram-se as seguintes etapas: formulação da questão da pesquisa; realização da busca dos artigos na base dados correspondente; pontos de critérios de inclusão e exclusão; coleta das informações a serem extraídas dos artigos selecionados; apresentação e interpretação dos resultados da pesquisa (MEDEIROS-COSTA et al., 2017b).

A primeira base de dados consultada foi a Scientific Electronic Library Online (SciELO). Posteriormente, o portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (PePSIC) foi

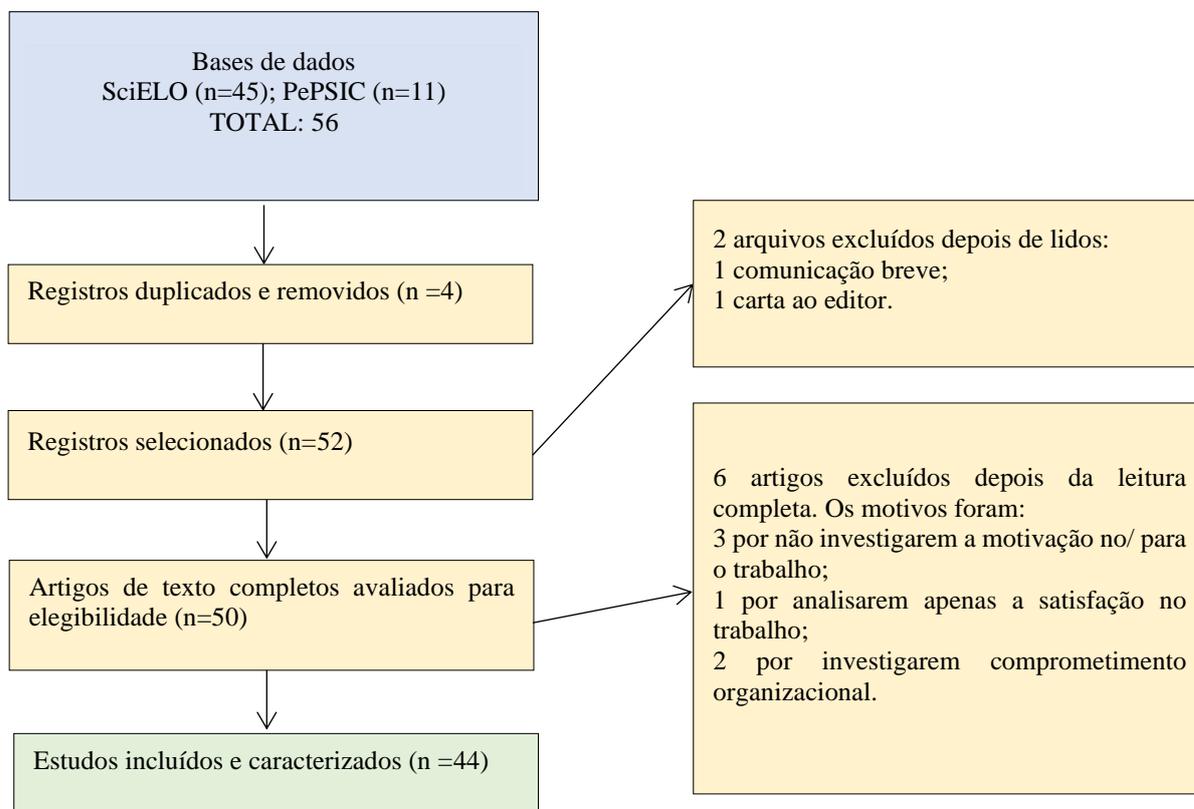
visitado. As duas terminologias adotadas foram geradas a partir da lista de terminologia em psicologia, sendo elas: motivação (*Motivational Types*) e trabalho (*Labour*). Aplicou-se a busca *booleana* com o uso do conector *and*, que permitiu acessar os manuscritos que possuem intersecção entre as diferentes terminologias. A busca dos artigos ocorreu no dia 20 e 21 de novembro de 2019.

Com o intuito de abarcar um maior número de manuscrito, não houve restrição de período de publicação. Desse modo, foram definidos os seguintes critérios de inclusão: artigos que abordem a temática sobre Motivação no/para o trabalho; seus textos estivessem completos; fossem de acesso livre; e, os manuscritos deveriam estar na língua portuguesa, inglesa ou espanhola. O processo de identificação, seleção e inclusão do material analisado foi inspirado no modelo PRISMA (MOHER; LIBERATI; TETZLAFF; ALTMAN; PRISMA GROUP, 2009).

Para a caracterização dos artigos restantes, após levantamento e processo de exclusão, foi elaborada uma ficha com as seguintes informações: identificação do artigo (título, ano, local do estudo, revista, autores) e características do artigo. Para verificar as características do artigo seguiu-se um roteiro de projeto de pesquisa, classificando-os por tipo de estudo, tipo de objetivo(s), abordagem(s), delineamento, procedimento de coleta e fonte de dados, bem como os principais resultados, as relações com outros construtos e as recomendações (MEDEIROS-COSTA et al., 2017a; MEDEIROS-COSTA et al., 2017b).

Através da busca realizada, foram encontrados, inicialmente, 345 registros. Dos quais, foram lidos os títulos, resumos e terminologias (palavras-chave), assim, foram selecionado os manuscritos para análise. Da verificação inicial restaram 88 registros, que passaram por um processo de seleção mais crítico (MOHER et al., 2009) (Figura 1).

Figura 1 - Fluxograma de identificação, seleção e inclusão dos artigos investigados



Fonte: Autoria própria (2019), inspirado no modelo PRISMA.

Seguindo o processo mostrado na figura 1, apenas 44 artigos se qualificaram para a análise.

Resultados e Discussões

A principal língua de divulgação das pesquisas é a portuguesa (38 artigos), seguido dos artigos em inglês e espanhol, com 04 e 02, respectivamente. As produções analisadas foram publicadas em 26 periódicos, sendo a *Revista Brasileira de Enfermagem* a mais frequente (11,36%), acompanhada da *Revista de Administração de Empresas* e *Revista de Administração Contemporânea*, com 9,09% cada. A amostra desta revisão é constituída por artigos publicados

em revistas que possuem fator de impacto e qualis A1 (34,62%), B1 (34,62%) e A2 (30,77%), como elucidado na tabela 1.

Tabela 1 – Relação dos periódicos e qualis

Periódico	Qualis*	f	%
PSICOLOGIA USP	A1	1	2,27
ESTUDOS DE PSICOLOGIA (NATAL)	A1	1	2,27
AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA	A2	1	2,27
PAIDÉIA	A1	3	6,82
PSICOLOGIA PARA AMÉRICA LATINA	B1	1	2,27
PSICO-USF	A2	1	2,27
PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO	A1	1	2,27
CADERNOS DE PSICOLOGIA SOCIAL DO TRABALHO	B1	1	2,27
REVISTA PSICOLOGIA: ORGANIZAÇÕES E TRABALHO	A2	2	4,55
PSICOPEDAGOGIA (SÃO PAULO)	B1	1	2,27
ANÁLISE PSICOLÓGICA	B1	1	2,27
REVISTA BRASILEIRA DE ENFERMAGEM	A2	5	11,36
REVISTA LATINO-AMERICANA DE ENFERMAGEM	A1	2	4,55
REVISTA DA ESCOLA DE ENFERMAGEM DA USP	A2	1	2,27
REVISTA GAÚCHA DE ENFERMAGEM	B1	1	2,27
REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS	A1	4	9,09
REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA	A2	4	9,09
RAM. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO MACKENZIE	B1	3	6,82
REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	A1	2	4,55
ORGANIZAÇÕES & SOCIEDADE	A2	1	2,27
READ. REVISTA ELETRÔNICA DE ADMINISTRAÇÃO	B1	2	4,55
GESTÃO & PRODUÇÃO	A2	1	2,27
SAÚDE E SOCIEDADE	A1	1	2,27
REVISTA GERENCIA Y POLITICA DE SALUD	B1	1	2,27
PER MUSI	A1	1	2,27
REVISTA BRASILEIRA DE ANESTESIOLOGIA	B1	1	2,27
Total		44	100

*Classificação do quadriênio 2013-2016

Fonte: Autoria própria (2019)

As discussões acerca da motivação transcendem vários campos do saber, dentre eles, estão os estudos publicados nos periódicos da psicologia (42,31%). Em seguida estão os estudos publicados em revistas das ciências administrativas (23,08%) e enfermagem (15,38%). Afora estão a *Per Musi*, *Gestão & Produção*, *Revista Brasileira de Anestesiologia* e *Saúde e Sociedade* que pertencem a outras áreas (Tabela 1).

O primeiro artigo sobre motivação no/para o trabalho foi publicado há quatro décadas, com o ensaio teórico de Lobos (1975), o qual explorou os diversos enfoques do problema da motivação no trabalho (Tabela 2). O autor chega a conclusão que maioria dessas posições

teóricas sobre a motivação é difícil de executar e, em decorrência, não parece ter utilidade imediata para o administrador de empresa. Porém, a teoria das expectativas se mostra mais completa do que todas as outras teorias conhecidas. O arcabouço teórico em questão, por exemplo, pode congrega sentimentos de inequidade com um valor negativo entre "os resultados" esperados. No entanto, determinadas variáveis tiradas da teoria proposta por Maslow e outras variáveis empregadas por Herzberg, podem também ser introduzidas e testadas empiricamente, adotando o modelo das expectativas.

Tabela 2 – Publicações classificadas por ano

Ano	f	%
Ano 1975	1	2,27%
Ano 1984	1	2,27%
Ano 1985	1	2,27%
Ano 1990	2	4,55%
Ano 1996	1	2,27%
Ano 1999	1	2,27%
Ano 2001	2	4,55%
Ano 2003	3	6,82%
Ano 2005	2	4,55%
Ano 2007	1	2,27%
Ano 2010	4	9,09%
Ano 2011	3	6,82%
Ano 2012	3	6,82%
Ano 2013	2	4,55%
Ano 2014	4	9,09%
Ano 2015	4	9,09%
Ano 2016	3	6,82%
Ano 2017	3	6,82%
Ano 2018	1	2,27%
Ano 2019	2	4,55%
Total	44	100%

Fonte: Autoria própria (2019)

Após quase uma década do estudo de Lobos (1975), Noronha (1984; 1985) embasada num referencial bibliográfico diverso, traçou e analisou o processo motivacional na assistência e no ensino de enfermagem, a fim de trazer subsídios para enriquecimento sobre o assunto no contexto da enfermagem. Nesse caso, a motivação se mostra sendo um fenômeno complexo e dinâmico.

Destaca-se que os anos de 2010, 2014 e 2015 foram publicados o maior número de artigos sobre motivação para o trabalho, com uma representatividade de 10,26% cada (Tabela 2). Esse dado demonstra o interesse voltado às discussões sobre a temática aqui apreendida nos últimos anos, uma vez que o número de publicações vem aumentando.

O Brasil reúne 84,08% da produção científica acerca da força motivacional para o trabalho. Quando distribuído por região geográfica, constata-se que a região sudeste concentra o maior número de trabalhos publicados, com 36,36%, seguido da região nordeste com 27,27%, região sul e centro-oeste com 9,09% cada. A amostra do estudo de Pilati e Hees (2011) foi constituída por participantes distribuídos pelas regiões brasileiras (2,27%) (Tabela 3).

Tabela 3 – Produção sobre a motivação no/para o trabalho por região geográfica brasileira

País	<i>f</i>	%	
Brasil	Nordeste	12	27,27
	Centro-oeste	4	9,09
	Sudeste	16	36,36
	Sul	4	9,09
	Diversas regiões	1	2,27
Colômbia	1	2,27	
Bolívia	1	2,27	
Portugal	4	9,09	
Multicultural - Brasil e Portugal	1	2,27	
Total	44	100	

Fonte: Autoria própria (2019)

Apenas um estudo de natureza multicultural foi realizado e nele foram reunidos participantes brasileiros e portugueses. Conforme a tabela 3, apenas um estudo ocorreu na Colômbia (2,27%), no qual se constatou que os participantes se sentem satisfeitos com o trabalho realizado e motivados, sobretudo, pelo ambiente de trabalho, e depois pelo salário e pelo cargo. Já os fatores menos motivacionais incluíam as oportunidades de promoção, bônus e agradecimentos (ARBOLEDA-POSADA; CARDONA-JIMÉNEZ, 2018).

Maric e Quitón (2010) averiguaram os fatores motivacionais que são mais frequentes em 150 candidatos para posições do gerenciamento na cidade de La Paz, Bolívia. Foi aplicada a Escala de Motivação de Fernandes Seara. Os resultados mostraram uma tendência da amostra ao fator filiação. As autoras concluíram que o papel da cultura na motivação dos gestores não podem ser ignorados, uma vez que têm influencia no desempenho da empresa e do país.

Portugal concentrou 9,09% da produção científica acerca da motivação para o trabalho (Tabela 3). O estudo de Machado-Taylor et al. (2011, p. 34), junto a docentes portugueses, chegou a seguinte conclusão:

Existe um vasto conjunto de fatores que contribuem para minar o compromisso do pessoal docente com suas instituições e carreiras. A satisfação no trabalho é importante na revitalização da motivação do pessoal e em manter vivo seu entusiasmo. Pessoal docente bem motivado pode, com o apoio adequado, construir uma reputação

nacional e internacional para si e para a instituição nas áreas profissionais, na investigação e na publicação. Este artigo visa identificar tópicos com impacto na satisfação profissional e motivação do pessoal docente das instituições de ensino superior em Portugal, descrevendo um estudo em curso financiado pela União Europeia, através da Fundação para a Ciência e a Tecnologia.

As autoras Batista e Chambel (2016), averiguaram as evidências da validade de um instrumento para analisar as motivações em trabalhadores temporários portugueses, em que constatarem um modelo bidimensional, que se dividiu em Motivação Autônoma e Motivação Controlada. Já Dias et al. (2017), também validaram um instrumento para avaliar a motivação em profissionais de saúde oncológico portugueses, nesse o modelo motivacional foi tridimensional e os fatores extraídos foram Atributos do Trabalho, Colegas de Trabalho e Remuneração.

Outros pesquisadores portugueses realizaram uma revisão da literatura entre 1990-2014 a fim de analisar as variáveis organizacionais associadas à motivação docente e concluíram que a motivação do professor é afetada não só por variáveis relacionadas com o professor, mas também por variáveis organizacionais, que se referem à relação que se estabelece entre o professor e a escola. Essa abordagem enfatiza a importância do contexto em que o professor trabalha e as relações estabelecidas dentro desse contexto. Por fim, os autores sugerem as revisões futuras focar as atitudes do trabalho e as variáveis individuais relacionadas à motivação do professor para atualizar trabalhos anteriores. Além disso, os programas de intervenção devem compreender a influência do ambiente escolar para considerar seus efeitos sobre a motivação do professor, pois é importante não apenas assegurar altos níveis de motivação e bem-estar, mas também assegurar que o ambiente no qual os professores estão trabalhando seja saudável e tem boas condições de trabalho para que possam desempenhar as suas funções (VISEU et al., 2016)

No que diz respeito aos aspectos metodológicos adotados, boa parte das pesquisas caracterizam-se enquanto estudos descritivos (45,45%), em seguida estão aqueles descritivo-exploratórios (31,82%) e as pesquisas de cunho exploratório com 22,73%, conforme mostra a tabela 4.

Tabela 4 – Aspectos metodológicos dos estudos sobre motivação para o trabalho

Quanto aos objetivos		<i>f</i>	%
Descritiva		20	45,45
Exploratória		10	22,22
Descritiva-Exploratória		14	31,82
Total		44	100%
Quanto à abordagem		<i>f</i>	%
Quantitativa		17	38,64
Qualitativa		11	25
Mista		12	27,27
Ensaio teórico ou revisão de literatura		4	9,09
Total		44	100%

Fonte: Autoria própria (2018)

Dentre os estudos descritivos, Carvalho e Souza (2013) visou descrever os elementos da motivação no trabalho voluntário de líderes comunitários da Pastoral da Criança atuantes em Natal, RN. Nesse estudo, tomou-se como referência a Teoria da Expectância de Vroom (1964). Os autores realizaram primeiramente um mapeamento do perfil sociodemográfico dos voluntários e, a partir das informações obtidas, selecionaram nove participantes para entrevistas concernentes aos conteúdos de valências, expectativas e instrumentalidades atribuídas aos resultados do trabalho. A força motivacional pode ser analisada mediana, pois, embora as valências e expectativas identificadas tenham sido expressivas, a instrumentalidade foi baixa em alguns aspectos. Os autores descaram que o desafio epistemológico enfrentado, por se tratar de estudo do comportamento humano em uma organização voluntária, tendo como referência literatura fundamentada na compreensão do trabalho com fins econômicos, o que exigiu a transposição dos conceitos para uma realidade em que o trabalho apresenta outra conotação. Por fim, sendo o Modelo da Expectância uma teoria de processo, os resultados indicados retratam uma configuração momentânea, o que exige acompanhamento contínuo com vistas a incorporar possíveis (re)arranjos circunstanciais.

Já o estudo Silva et al. (2010), de cunho exploratório, analisou como o médico do Programa de Saúde da Família (PSF) de Duque de Caxias compreende sua atuação. Foram feitas entrevistas semiestruturadas com 15 médicos que trabalham no primeiro, terceiro e quarto distritos. Sendo o primeiro urbano e os demais rurais. Empregou-se a análise de Bardin para analisar o conteúdo das entrevistas. Os sentidos estão associados à motivação a forma de ingressar na equipe, ademais, esta é a forma como o PSF propicia estabelecer vínculos junto ao paciente, fortalecendo o acolhimento, atenção e seriedade. Verificou-se que a preparação dada

é inteiramente teórica, embora haja alguns avanços conquistados. Por sua vez, o embasamento racional reedita a organização das práticas, traduzindo uma concepção de saúde que se define pela ausência das doenças. Consubstancia-se uma lacuna entre a realidade e a proposta do governo de fazer do PSF uma via de reorganização da atenção básica.

Por outra via, a motivação dos profissionais de saúde das Unidades Básicas de Saúde do município de Natal foi averiguada através do Inventário da Motivação e Significado do Trabalho (IMST). Nesse estudo, constataram-se três níveis de expectativas, sendo as oportunidades de sentir reconhecimento, expressar criatividade, participação nas decisões e obter justiça no trabalho. Semelhantemente, almejam segurança e dignidade. Com menos representatividade, esperam responsabilidade, desgaste e desumanização. A maioria dos profissionais apresenta força motivacional moderada e em queda, por perceberem o contexto deteriorado e condições de trabalho desfavoráveis (ALVES FILHO; BORGES, 2014).

Piccoli e Godoi (2012), visou analisar as dimensões que impactam a motivação para o trabalho voluntário contínuo em um núcleo espírita situado no sul do Brasil. A investigação foi realizada por intermédio de técnicas qualitativas, empregando a estratégia da pesquisa etnográfica. Também foram adotadas técnicas de observação participante e entrevista em profundidade, além da consulta a documentos e informações dos dirigentes. Averiguou-se que os aspectos demográficos não influenciam o voluntariado contínuo. Entretanto, algumas categorias disposicionais, como crenças e valores pessoais, personalidade pró-social e motivos relacionados a voluntariado - significam influenciar o fenômeno estudado. No que diz respeito às categorias organizacionais, concluiu-se que os atributos e práticas organizacionais, também, matem impacto sobre o voluntariado contínuo. Não ficou comprovado se o relacionamento com a organização influencia no trabalho voluntariado.

No que se refere às abordagens, evidenciou-se que em sua maioria os estudos se qualificaram como investigações de cunho quantitativo (38,64%). Há estudos que mesclam técnicas quantitativa e qualitativa (27,27%) e outros que são inteiramente de natureza qualitativa (25%). Apenas 9,09% dos artigos caracterizam-se como ensaio teórico ou revisão de literatura, os quais não enquadraram análises quantitativas e/ou qualitativas (Tabela 4).

Entre os estudos quantitativos, há aqueles que tiveram como objetivo validar instrumentos a fim de apreender a força motivacional no/para o trabalho. Destaca-se o estudo desenvolvido por Borges e Alves Filho (2001), em que foi elaborado uma escala para mensurar

o significado do trabalho (tendo como fatores: atributos valorativos; e descritivos) e a motivação no trabalho (constituída pelos fatores: valência; expectativa; e instrumentalidade). O inventário avaliado apresentou qualidades psicométricas satisfatórias e os índices de motivação da amostra foram medianos, entretanto os bancários são menos motivados. Tal dado pode ter relação com situações vivenciadas na organização do trabalho e no número reduzido de empregos.

Posteriormente, Borges e Alves Filho (2003) aperfeiçoaram o instrumento e, daí surgiu o IMST composto por quatro escalas, sendo duas referentes às facetas do significado do trabalho - atributos valorativos (como o trabalho deve ser) e atributos descritivos (como o trabalho é concretamente). Duas referentes aos componentes da motivação - expectativas (o que se espera que o trabalho seja) e instrumentalidade (quanto o esforço ou dedicação ao trabalho garante a obtenção de resultados desejáveis ou não). O inventário foi aplicado junto a 525 participantes, dentre esses 55,2% eram profissionais de saúde, 23,4%, trabalhadores de uma distribuidora de petróleo e 21,3%, bancários. As análises fatoriais confirmatórias e os coeficientes Alfa de Cronbach das escalas indicaram que as modificações implementadas implicaram melhorias de consistência e nas estruturas fatoriais. Sendo a escala mais adotada para averiguação do significado do trabalho e força motivacional (BORGES; ALVES FILHO, 2003; ALVES FILHO; BORGES, 2014; CASTRO et al., 2019).

Outro estudo adaptou e validou para o contexto brasileiro o Inventário de Funções do Voluntariado (IFV) e posteriormente, correlacionar o IFV com a versão do Questionário de Perfis de Valores reduzida (QPV-21) para verificar sua validade convergente. Explorar as causas que fazem o indivíduo começar e permanecer como voluntário é importante, pois consente aproximar os objetivos individuais de potenciais voluntários das exigências e benefícios associados às oportunidades concretas de ajuda que o ambiente proporciona. Os achados do estudo mostram que os fatores motivacionais dos 319 sujeitos conglomeram em volta de quatro fatores: valores e entendimento; proteção; carreira e engrandecimento social. Desse modo, semelhante a versão original, a estrutura fatorial desse estudo confirmou a existência de diferenças culturais nas motivações para o voluntariado. Outras colocações teóricas são explanadas (PILATI; HEES, 2011).

Cavalcante et al. (2013), visou analisar a validade de um instrumento que permitisse conhecer o que conduz, o que mantém e o que faz deixar um voluntário a sua atividade. Para

tanto, o instrumento ficou estruturado em quatro fatores: União, Expectativas, Permanência e Desistência. Apesar dos bons resultados de confiabilidade e dos testes de adequação da análise fatorial, em nenhuma das variáveis foi encontrada a combinação esperada. Há a necessidade de melhorar o sentido semântico dos fatores extraídos, ou mesmo de aumentar a quantidade de indicadores, para que eles consigam gerar outras correlações entre eles.

Por ser um fenômeno multifacetado, intrínseco, subjetivo e dinâmico, é sempre viável a realização de estudos que testem novos modelos e fatores motivacionais. Entretanto, as pesquisas precisam transcender as teorias de conteúdo e de processo, fortemente impregnadas na produção científica. A força motivacional precisa ser atrelada ao poder de agir, enquanto operador de saúde e satisfação. Uma aproximação entre a teoria traçada por Kanfer (1992) e a clínica da atividade (CLOT, 2017; CLOT; SIMONET, 2015) torna-se um ponto fecundo para novas investigações acerca da temática.

Conclusão

O objetivo do presente estudo visou caracterizar a produção científica encontrada no SciELO e Pepsic sobre a motivação no/para o trabalho. Desse modo, conclui-se que o objetivo traçado foi alcançado. Os estudos caracterizados sobre a força motivacional foram publicados em periódicos da psicologia, administração e enfermagem. Paulatinamente o número de investigações vem aumentando, em que a região sudeste do Brasil concentra boa parte das pesquisas, seguido da região nordeste. Em sua maioria, são estudos descritivos e natureza quantitativa, sendo o IMST o mais adotado. Entretanto, tal dado deve ser visto com cuidado, já que a escolha das bases de dados consultadas pode ter colaborado para isso.

É necessário promover discussões sobre a força motivacional em meio aos periódicos acadêmicos brasileiros, pois nota-se a incipiência das comunicações científica. Outras bases de dados precisam ser consultadas e novas revisões de literatura devem ser realizadas. Pesquisas de cunho qualitativo devem surgir, com a finalidade em analisar a motivação enquanto atividade e explorar os impedimentos e o poder de agir, enquanto fonte realização profissional e bem-estar.

Referências

- ARBOLEDA-POSADA, Gladys Irene; CARDONA-JIMENEZ, Jairo León. Percepción de la satisfacción con la labor desempeñada y factores de motivación del personal de las instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS) del valle de Aburrá, 2011. **Rev. Gerenc. Polit. Salud**, v. 17, n. 35, p. 222-234, Dec. 2018 .
- ALVES FILHO, Antônio; BORGES, Livia de Oliveira. A Motivação dos Profissionais de Saúde das Unidades Básicas de Saúde. **Psicol. cienc. prof.** v. 34, n. 4, p. 984-1001, 2014.
- ANTUNES, Arthur Velloso; SANT ANNA, Lígia Rodrigues. Satisfação e motivação no trabalho do enfermeiro. **Rev. bras. enferm.** v. 49, n. 3, p. 425-434, 1996.
- BATISTA, Anne Aires Vieira; VIEIRA, Maria Jéssia; CARDOSO, Normaclei Cisneiros dos Santos; CARVALHO, Gysella Rose Prado de. Fatores de motivação e insatisfação no trabalho do enfermeiro. **Rev. esc. enferm. USP**, v. 39, n. 1, p. 85-91, 2005.
- BATISTA, Josilene; CHAMBEL, Maria José. Motivação e satisfação com a vida em trabalhadores temporários: validade de uma medida usando a teoria da autodeterminação. **Cad. psicol. soc. trab.** v. 19, n. 1, p. 1-15, 2016.
- BERGAMINI, Cecília W. Motivação: mitos, crenças e mal-entendidos. **Rev. adm. empres.** v. 30, n. 2, p. 23-34, 1990.
- BERGAMINI, Cecília Whitaker; CODA, Roberto. **Psicodinâmica da Vida Organizacional**. 2a. ed. - SP: Atlas, 1995.
- BEZERRA, Felipa Daiana et al . Motivação da equipe e estratégias motivacionais adotadas pelo enfermeiro. **Rev. bras. enferm.** v. 63, n. 1, p. 33-37, 2010.
- BORGES, Livia de Oliveira; ALVES FILHO, Antônio. A mensuração da motivação e do significado do trabalho. **Estud. psicol. (Natal)**, v. 6, n. 2, p. 177-194, 2001.
- BORGES, Livia de Oliveira; ALVES FILHO, Antônio. A estrutura fatorial do Inventário do Significado e Motivação do Trabalho, IMST. **Aval. psicol.** v. 2, n. 2, p. 123-145, 2003.
- CARVALHO, Virgínia Donizete de; SOUZA, Washington José de. Pobres no ter, ricos no ser: trabalho voluntário e motivação na Pastoral da Criança. **Rev. adm. contemp.** v. 11, n. 2, p. 113-134, 2007.
- CASTRO, Felipe et al . Effect of the motivational factor on lean manufacturing performance: the case of a multinational consumer goods company. **Gest. Prod.**, v. 26, n. 3, e4850, 2019.
- CAVALCANTE, Carlos Eduardo; SOUZA, Washington José de; FERNANDES, Leandro Trigueiro; CORTEZ, Clarisse Lorena Barreto. "Why am i a volunteer?": building a quantitative scale. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, v. 19, n. 3, p. 569-587, 2013.

CAVALCANTE, Carlos Eduardo; SOUZA, Washington José de; MOL, Anderson Luiz Rezende. Motivação de voluntários: Proposição de um modelo teórico. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, v. 16, n. 1, p. 124-156, 2015.

CAVALCANTE, Carlos Eduardo; SOUZA, Washington José de; MOL, Anderson Luiz Rezende ; PAIVA, Juarez Azevedo de. Motivação para entrada de voluntários em ONG brasileira. **Rev. Adm. (São Paulo)**, v. 50, n. 4, p. 523-540, 2015.

CHAUVEL, Marie Agnes. A satisfação do consumidor no pensamento de marketing: revisão de literatura. **Encontro Nacional da ANPAD**, v. 23, 1999.

CLOT, Yves. Clínica da Atividade. **Horizontes**, [S.l.], v. 35, n. 3, p. 18-22, dez. 2017.

CLOT, Yves; SIMONET, Pascal. Pouvoirs d’agir et marges de manœuvre. **Le travail humain**, v. 78, n. 1, p. 31-52, 2015.

DIAS, Diana et al. Validação de um instrumento de avaliação dos fatores promotores da motivação para o trabalho: Um estudo com profissionais de saúde oncológica portugueses. **Análise Psicológica**, v. 35, n. 2, p. 231-245, 2017.

FERNANDES, Cláudia Regina et al . Implementation of a residency program in anesthesiology in the Northeast of Brazil: impact on work processes and professional motivation. **Rev. Bras. Anesthesiol.** v. 65, n. 2, p. 155-161, 2015.

FERRARO, Tânia; SANTOS, Nuno Rebelo dos; PAIS, Leonor; MOREIRA, João Manuel. Trabalho digno e motivação para o trabalho em advogados: uma pesquisa empírica. **Rev. Psicol., Organ. Trab.** v. 17, n. 4, p. 192-200, 2017.

GODOI, Christiane Kleinübing. Passado, presente e futuro das teorias motivacionais. **Rev. adm. empres.**, São Paulo , v. 49, n. 2, p. 240-241, 2009.

GODOI, Christiane Kleinübing; FREITAS, Sandra Margarete Ferreira de; CARVALHO, Taís Baumgarten. Motivação na aprendizagem organizacional: construindo as categorias afetiva, cognitiva e social. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie (Online)**, v. 12, n. 2, p. 30-54, 2011.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. MOTIVAÇÃO DOS RECURSOS HUMANOS NO SERVIÇO PÚBLICO Um Estudo de Caso sob Dois Ângulos Teóricos. **Revista Eletrônica de Administração**, v. 9, n. 5, 2003a.

GOMES, Alcindo Arcenio Pinheiro; QUELHAS, Osvaldo Luiz Gonçalves. A motivação no ambiente organizacional. **Revista Produção Online**, Florianópolis, v. 3, n. 3, 2003b.

GONDIM, S. M. G.; SILVA, N . Motivação no Trabalho. In: José Carlos Zanelli; Jairo Eduardo Borges-Andrade; Antonio Virgílio B. Bastos. (Org.). **Psicologia Organizações e Trabalho no Brasil**. 2ed.Porto Alegre: Artmed, 2014, v. 1, p. 173-202.

KANFER, R. Work motivation: new directions in theory and research. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, v. 7, p. 1-53, 1992.

KLEIN, Fabio Alvim; MASCARENHAS, André Ofenhejm. Motivação, satisfação profissional e evasão no serviço público: o caso da carreira de especialistas em Políticas Públicas e Gestão Governamental. *Rev. Adm. Pública*, v. 50, n. 1, p. 17-39, 2016.

KOTHE, Fausto; TEIXEIRA, Clarissa Stefani; PEREIRA, Érico Felden; MERINO, Eugenio Andrés Díaz. A motivação para o desenvolvimento do trabalho de músicos de orquestra. *Per musi*, n. 25, p. 100-106, 2012.

LACERDA, Érika Rodrigues Magalhães; ABBAD, Gardênia. Impacto do treinamento no trabalho: investigando variáveis motivacionais e organizacionais como suas predictoras. *Rev. adm. contemp.* v. 7, n. 4, p. 77-96, 2003.

LOBOS, Julio. Teorias sobre a motivação no trabalho. *Rev. adm. empres.* v. 15, n. 2, p. 17-25, 1975.

MACHADO-TAYLOR, Maria de Lourdes; SOARES, Virgílio Meira; FERREIRA, José Brites; GOUVEIA, Odília Maria Rocha. What factors of satisfaction and motivation are affecting the development of the academic career in Portuguese higher education institutions? *Rev. Adm. Pública*, v. 45, n. 1, p. 33-44, 2011.

MARIC P, Maria Lily; QUITON, Mónica. La influencia de la cultura en la motivación laboral. *Psicol. Am. Lat.*, n. 19, 2010.

MARTINEZ, Maria Carmen; PARAGUAY, Ana Isabel Bruzzi Bezerra. Satisfação e saúde no trabalho: aspectos conceituais e metodológicos. *Cad. psicol. soc. trab.*, São Paulo , v. 6, p. 59-78, 2003.

MENDES, Antonio da Cruz Gouveia et al . Condições e motivações para o trabalho de enfermeiros e médicos em serviços de emergência de alta complexidade. *Rev. bras. enferm.* v. 66, n. 2, p. 161-166, 2013.

MEDEIROS-COSTA, Mateus Estevam et al . Occupational Burnout Syndrome in the nursing context: an integrative literature review. *Rev. esc. enferm. USP*, v. 51, e03235, 2017a.

MEDEIROS-COSTA, Mateus Estevam et al. O esgotamento profissional na enfermagem: uma análise da produção científica de teses e dissertações. *Rev. enferm. UFPE on line*, p. 1731-1744, 2017.

MOHER, D.; LIBERATI, A.; TETZLAFF, J.; ALTMAN, D. G.; PRISMA GROUP. Preferred reporting items for systematic reviews and meta-analyses: the PRISMA statement. *PLoS medicine*, v. 6, n. 7, p. e1000097, 2009.

MOREIRA, Rafaela et al . Força motivacional, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. *Rev. Psicol., Organ. Trab.* v. 19, n. 2, p. 631-639, jun. 2019.

MOURAO, Luciana; MARINS, Jesiane. Quem está motivado para aprender nos cursos oferecidos pelas empresas? **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 20, n. 46, p. 187-196, ago. 2010.

NORONHA, Rachel. Motivação no ensino e na assistência de enfermagem. **Rev. bras. enferm.** v. 37, n. 3-4, p. 274-279, 1984.

NORONHA, Rachel. Motivação no ensino e na assistência de enfermagem. **Rev. bras. enferm.** v. 38, n. 1, p. 70-75, 1985.

OLIVEIRA, Cynthia Bisinoto Evangelista de; ALVES, Paola Biasoli. Ensino fundamental: papel do professor, motivação e estimulação no contexto escolar. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 15, n. 31, p. 227-238, 2005.

PASTI, Maria José; GIR, Elucir; DELA COLETA, José Augusto. Perfil motivacional do enfermeiro atuante em um hospital geral do interior paulista. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 7, n. 5, p. 33-42, 1999.

PATTI, Ygor Alexander et al. Percepção de professores do ensino médio acerca da motivação docente. **Psicopedagogia (São Paulo)**, v. 34, n. 103, p. 53-64, 2017.

PEREIRA, Marta Cristiane Alves; FAVERO, Neide. A motivação no trabalho da equipe de enfermagem. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 9, n. 4, p. 7-12, 2001.

PEREZ-RAMOS, Juan. Motivação no trabalho: abordagens teóricas. **Psicol. USP**, v. 1, n. 2, p. 127-140, 1990.

PICCOLI, Pedro; GODOI, Christiane Kleinübing. Motivação para o trabalho voluntário contínuo: uma pesquisa etnográfica em uma organização espírita. **Organ. Soc.** v. 19, n. 62, p. 399-416, 2012.

PILATI, Ronaldo; HEES, Maria Alexandra Gaiofatto. Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado - IFV. **Psico-USF**, v. 16, n. 3, p. 275-284, 2011.

RODRIGUES, Weslei Alves; REIS NETO, Mário Teixeira; GONCALVES FILHO, Cid. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Rev. Adm. Pública**, v. 48, n. 1, p. 253-273, 2014.

SALAZAR, Kássia de Aguiar; SILVA, Alfredo Rodrigues Leite da; FANTINEL, Letícia Dias. As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, v. 16, n. 3, p. 171-200, 2015.

SIEVERS, B. Além do sucedâneo da motivação. **Revista de Administração de Empresas, São Paulo, Fundação Getúlio Vargas**, v.30, n.1, 1990.

SILVA, Gisela Gomes da; MENESES, Pedro Paulo Murce. Necessidades de treinamento organizacional e motivação para trabalhar. **REAd. Rev. eletrôn. adm. (Porto Alegre)**, v. 18, n. 1, p. 27-62, 2012.

SILVA, Ana Caroline de Medina Alves e; VILLAR, Maria Auxiliadora Monteiro; CARDOSO, Maria Helena Cabral de Almeida; WUILLAUME, Susana Maciel. A estratégia saúde da família: motivação, preparo e trabalho segundo médicos que atuam em três distritos do município de Duque de Caxias, Rio de Janeiro, Brasil. **Saude soc.** v. 19, n. 1, p. 159-169, 2010.

SOMENSE, Carolina Bueno; DURAN, Erika Christiane Marocco. Hygiene and motivation factors of nursing work in a cardiology ward. **Rev. Gaúcha Enferm.** v. 35, n. 3, p. 82-89, 2014.

TAMAYO, Alvaro; PASCHOAL, Tatiane. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Rev. adm. contemp.** v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

TODOROV, João Cláudio; MOREIRA, Márcio Borges. O conceito de motivação na psicologia. **Rev. bras. ter. comport. cogn.**, São Paulo, v. 7, n. 1, p. 119-132, 2005.

VALE, Gláucia Maria Vasconcellos; CORREA, Victor Silva; REIS, Renato Francisco dos. Motivações para o empreendedorismo: necessidade versus oportunidade?. **Rev. adm. contemp.** v. 18, n. 3, p. 311-327, 2014.

VERNON, Magdalen Dorothea. **Motivação humana**. Petrópolis: Vozes, p. 180, 1973.

VISEU, João et al. Relationship Between Teacher Motivation and Organizational Variables: A Literature Review. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 26, n. 63, p. 111-120, 2016.



Como citar este artigo (Formato ABNT):

RODRIGUES, Ana Paula de Abre; VASCONCELOS, Nayana Adour; MEDEIROS-COSTA, Mateus Estevam. Caracterização da Produção Científica sobre a Motivação para o Trabalho. **Id on Line Rev. Mult. Psic.**, Fevereiro/2020, vol.14, n.49, p. 82-101. ISSN: 1981-1179.

Recebido: 13/12/2019;

Aceito: 13/01/2020.