

OS PRINCIPAIS TRABALHOS SOBRE MOTIVAÇÃO NO TRABALHO: PESQUISA BIBLIOMÉTRICA NO PORTAL DE PERIÓDICO CAPES

Nayara Alves Leite de Souza Martins
Gléiza Guerra de Assis Braga

Resumo

Motivar os colaboradores é uma forma inteligente na qual algumas empresas descobriram para o alcance de maiores resultados. A motivação por sua vez é resultado de uma interação de motivos complexos, internos e externos, sendo que, dentre os internos, se entendem como necessidades as aptidões, valores e outros fatores, e dentre os externos, os estímulos ou incentivos da empresa ou ambiente. A pesquisa concluiu que há bastante publicação sobre o tema motivação, indicando que essa área é bastante explorada em pesquisas. No entanto, quando filtra a temática de motivação direcionando-a ao trabalho, as pesquisas ainda são bastante tímidas, indicando apenas 64 trabalhos. Dentre os anos de 2005 a 2009 é registrada baixa produção científica referente ao tema. A motivação no trabalho ainda é tratada com relação direta à remuneração variável.

1 INTRODUÇÃO

A acelerada automação do trabalho e suas consequências têm exigido das organizações mudança de postura para enfrentar o novo cenário. A constante procura de sobrevivência organizacional exige maior valorização dos recursos humanos e a busca de alternativas capazes de promover um ambiente organizacional equilibrado mais produtivo e competitivo.

Entretanto, o tema motivação é um assunto relevante e atual, uma vez que, colaboradores bem treinados e, ao mesmo tempo motivados geram valor para a empresa.

Motivar os colaboradores é uma forma inteligente na qual algumas empresas descobriram para o alcance de maiores resultados. A motivação por sua vez é resultado de uma interação de motivos complexos, internos e externos, sendo que, dentre os internos, se entendem como necessidades as aptidões, valores e outros fatores, e dentre os externos, os estímulos ou incentivos da empresa ou ambiente.

Mesmo os gestores brasileiros sabendo da importância da motivação para a produção e o bom andamento da empresa ainda não é dada a importância necessária para o tema.

Sabendo disso surge o seguinte questionamento: Quais os artigos relevantes que se remetem ao tema de motivação no trabalho?

Para que seja possível responder a pergunta tem-se a necessidade de **indicar os**

artigos relevantes que se remetem ao tema de motivação no trabalho. Dessa forma, contribui para orientar interessados em trabalhar com esse tema.

Dessa forma, são definidos os seguintes objetivos específicos: 1) Identificar a quantidade de artigos por ano que tratam de motivação no trabalho; 2) verificar os principais autores e coautores utilizados; 3) categorizar os objetivos dos trabalhos investigados.

Portanto, o tema apresentado foi escolhido pela sua importância em compreender e pesquisar a motivação empresarial na sociedade atual, uma vez que as relações que envolvem os processos gerenciais e motivacionais tornam-se cada vez mais um desafio para as empresas.

Tendo em vista que mesmo a motivação financeira seja muito valorizada por parte do colaborador, ela não é o único aspecto pelo qual pode ser utilizado como reconhecimento pelas ações desenvolvidas no trabalho pelo colaborador.

Desta forma, percebe-se que cada vez mais os colaboradores querem ser valorizados, a partir de outras formas, seja em receber elogios, agradecimentos, reconhecimento e apoio dentro do ambiente de trabalho. Ao invés dessa relação ocorre uma postura de cobrança excessivas, reclamações, desvalorização, postura inadequada por parte de gestores, administradores etc.

2 Recursos Humanos: discutindo os modelos de motivação nas empresas

Nos dias atuais o investimento em recursos humanos influencia o sucesso da organização, buscando assim novas formas de gestão com o objetivo de melhorar o desempenho, esse conceito será confirmado por Soviensi e Stigar (2008, p. 53)

Os avanços observados nas décadas têm levado as organizações a buscarem novas formas de gestão com o intuito de melhorar o desempenho, alcançar resultados e atingir a missão institucional para o pleno atendimento das necessidades dos clientes. Nota-se também que o sucesso das organizações modernas depende, e muito, do investimento nas pessoas, com a identificação, aproveitamento e desenvolvimento do capital intelectual.

As pessoas têm grande importância para o sucesso de uma organização, são elas que gerenciam e comandam o sucesso de uma organização, são também as que executam, controlam atividade e processos e também são as pessoas que consomem os produtos/serviços produzidos por uma empresa.

Segundo Maximiano (1992) “uma organização é uma combinação de esforços individuais que tem por finalidade realizar propósitos coletivos. Por meio de uma organização torna-se possível perseguir e alcançar objetivos que seriam inatingíveis para uma pessoa. Uma grande empresa ou uma pequena oficina, um laboratório ou o corpo

de bombeiros, um hospital ou uma escola são todos exemplos de organizações”.

Alguns autores afirmam que a empresa é um organismo vivo, pois a dependência e a influência das pessoas são enormes, é por esse motivo que deve ser dada atenção especial ao desenvolvimento dos fatores humanos na empresa com o propósito de aproveitar o talento dessas pessoas nas mais diversas atividades da organização.

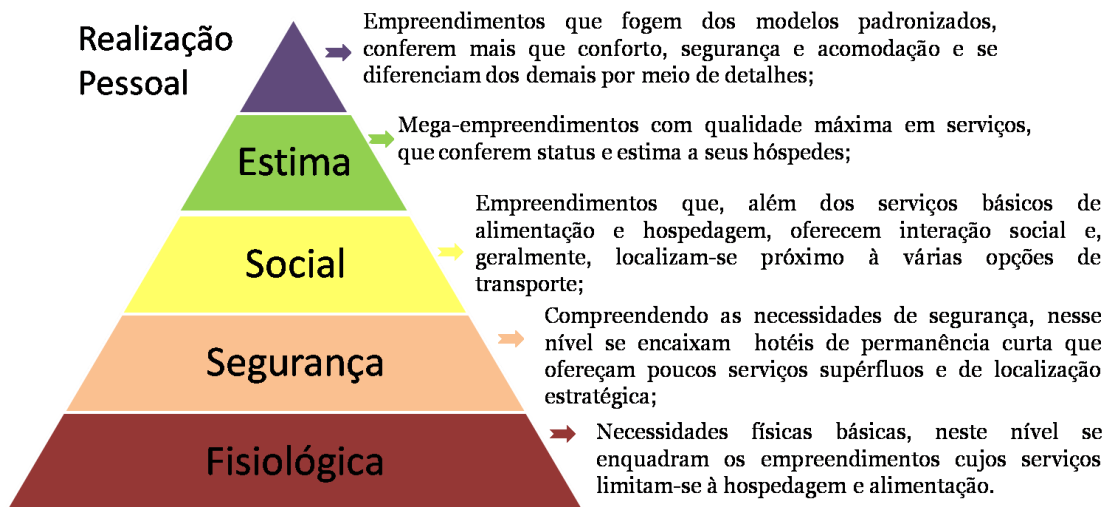
2.1 Motivação: o que dizem as escolas da administração?

Os primeiros estudos sobre motivação foi nos anos de 1930 com os experimentos de Hawthorne, originou-se na aliança entre psicologia e administração. E até hoje a motivação é motivo de interesses não somente entre pesquisadores mais também no meio de pessoas comuns.

A motivação estimula o ser humano a alcançar seus objetivos, esses por sua vez são criados a partir de uma meta e as metas são necessidades, a partir daí ele irá desempenhar esforços para alcançar. Dentro desse assunto Stephen P. Robbins (2005, p. 132) define motivação como “o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

Algumas teorias são estudadas com o objetivo de explicar como a motivação se dar. Logo a seguir serão apresentadas duas das teorias motivacionais. A primeira delas trata-se da Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow, conforme Figura 01 e a Teoria X e Teoria Y, relacionadas a seguir:

Figura 01 - Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow:



Fonte: <http://desbravandoturismo.blogspot.com.br/2010/09/teoria-das-necessidades-x-turismo.html>, acessado em 31/03/2016.

Essa teoria diz que o ser humano busca satisfazer primeiro as necessidades mais básicas. De modo que são atendidas irá se sentir insatisfeito novamente e irá para o degrau seguinte. Ainda diz mais, que não é necessário que uma categoria esteja plenamente realizada para que busque a seguinte.

As quatro primeiras categorias são chamadas de inferiores, pois representam carências irremediáveis do ser humano, se caso não for satisfeita, pode gerar graves problemas psíquicos e de bem-estar físico. A última categoria, a realização pessoal, é considerada como necessidade superior, segundo Maslow (1991, p. 242): “Os autorrealizadores não têm deficiências graves a remediar, por isso estão livres para crescer, para o amadurecimento e desenvolvimento”.

Teoria X e teoria Y de Douglas McGregor

Na teoria X, Douglas diz que as pessoas não gostam de trabalhar e por esse motivo precisam ser influenciadas para realizar alguma atividade. Já na teoria Y dizia que o colaborador devia está comprometido para realizar a atividade e que poderia ser fonte de satisfação ou de sofrimento.

Segundo Douglas McGregor (2006),

Premissas da teoria X:

1º. O ser humano médio tem natural aversão pelo trabalho e tentara evitá-lo sempre que puder.

2º. Como não gostam de trabalhar, as pessoas geralmente precisam ser coagidas, controladas, dirigidas e ameaçadas para que se dediquem ao alcance dos objetivos organizacionais.

3º. O ser humano médio prefere ser dirigido, evita a responsabilidade, tem ambições relativamente pequenas e busca segurança acima de tudo.

Premissas da teoria Y:

1º. O ser humano médio não tem aversão pelo trabalho; tudo depende das circunstâncias – o trabalho pode ser tanto fonte de satisfação (e nesse caso será voluntariamente executado), quanto fonte de sofrimento (e nesse caso, sim, será evitado).

2º. A pessoa que estiver comprometida demonstrará autodirecionamento e autocontrole rumo ao cumprimento das metas.

3º. O comprometimento com as metas depende das recompensas associadas ao seu atingimento, sendo que as recompensas mais significativas geralmente estão ligadas a autorrealização.

4º. O ser humano pode aprender não apenas a aceitar, mas também a buscar a responsabilidade. A aversão a responsabilidade, a falta de ambições e a ênfase na segurança são geralmente consequências de experiências passadas, e não características inatas do ser humano.

McGregor propôs as duas teorias X e Y na qual a Teoria X tem uma visão negativa sobre a natureza dos seres humanos; e a Teoria Y tem uma visão positiva do mesmo ser.

A forma na qual o gerente irá conduzir os seus subordinados vai depender da visão que ele tem da equipe. Se tiver a visão da Teoria X, os subordinados serão tratados de forma autoritária, a Teoria Y não julga o subordinado sem saber as causas.

2.2. Incentivos

Os benefícios, também chamados de remuneração indireta, é uma ação que se faz com o intuito de agradecer por alguma situação, muitas vezes é visto pelo colaborador como fonte de motivação. Nas empresas é muito comum utilizar diferentes benefícios em forma de agradecimento ou até mesmo como forma de reter talentos.

Muitas empresas estão fazendo o chamado benefício flexível, onde o trabalhador tem um leque de opções de benefícios e assim ele escolhe qual melhor lhe convém, dessa forma a organização ainda pode conhecer o seu funcionário pelo tipo de benefício escolhido. Por haver diferentes benefícios e formas de classifica-los Chiavenato (2009, p. 321-323) propõem a seguinte classificação:

1. Quanto à exigência – os benefícios podem ser legais (13º salário, férias, aposentadoria, adicionais de insalubridade e periculosidade) ou espontâneos (refeições, seguro de vida, empréstimos, assistência médica, complementação de aposentadoria).
2. Quanto à natureza – os benefícios podem ser monetários (13º salário, férias, empréstimos) ou não monetários (assistência médica, creche).
3. Quanto aos objetivos – os benefícios podem ser:
 - Assistenciais, isto é, visam assistir o funcionário e sua família em caso de imprevistos. Exemplos: assistência médica e odontológica, assistência financeira em caso de empréstimos, serviço social, complementação de aposentadoria, complementação de salários nos afastamentos prolongados por doença, seguro de vida em grupo e seguro de acidentes pessoais;
 - Recreativos, isto é, visam proporcionar ao funcionário repouso ou lazer. Exemplos: clube de férias, academia, áreas de lazer nos intervalos de trabalho, passeios e excursões;
 - Supletivos, isto é, visam proporcionar ao colaborador facilidades que, se a empresa não oferece, ele teria de providenciar por si próprio. Exemplos: ônibus fretado, restaurante no local de trabalho, estacionamento privativo, cooperativa de gêneros alimentícios, agência bancária no local de trabalho.

O processo de motivação acontece diferentemente para cada pessoa, e ainda apresenta necessidades diferentes em cada situação da vida de cada indivíduo. Para comprovar tal afirmação Maricilia e Silmara (2002, p. 78):

O processo de motivação nos indivíduos se dá de forma intrínseca, em que cada um desenvolve impulsos motivacionais distintos em momentos diferentes, reconhecendo que estas forças afetam diretamente a maneira de encarar o trabalho e suas próprias vidas.

Para conhecer melhor a complexa atividade de motivar também precisamos conhecer a cultura organizacional, essa por sua vez está muito ligada ao conjunto de valores pessoais a ponto de exercer influência em todo o sistema empresarial. Schein (1997) explica essa relação:

...cultura organizacional é o modelo de pressupostos básicos que um grupo assimilou à medida que resolveu os seus problemas de adaptação externa e interna e que, por ter sido suficientemente eficaz, foi considerado válido e repassado aos demais membros como a maneira correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas. (SCHEIN 1997, citado em MARRAS, 2002).

Em pesquisa feita por Davis e Newstrom (2004, p. 149-150) afirma que, como consequência da motivação, o desempenho também tende a melhorar, proporcionando, assim, um trabalho mais produtivo. Os efeitos negativos também tendem a ser diminuídos, tais como: rotatividade, faltas, queixas e perdas de tempo. Dessa maneira, o empregado trabalha melhor e tem maior rendimento, por consequência tem mais satisfação no trabalho e se realiza mais.

3. Análise bibliométrica

A análise bibliométrica é uma metodologia de contagem sobre conteúdos. Sendo assim o método tem como ponto principal a quantidade de vezes em que um termo, ou autor aparece no texto.

Para comprovar o autor James (2010, p. 58) diz o seguinte “segundo definição já antecipada, a análise bibliométrica é uma metodologia de contagem sobre conteúdos bibliográficos, na sua essência. Portanto, o método não é baseado na análise de conteúdos das publicações, sendo o foco a quantidade de vezes em que os respectivos termos aparecem nas publicações ou a quantidade de publicações contendo os termos rastreados.

Esse tipo de análise auxilia na obtenção de resultados para pesquisas muito extensas, facilitando o trabalho do analisador. Sabendo a quantidade de vezes que um determinado termo aparece indica o qual importante o tema é para a pesquisa.

Tem o objetivo de procurar por padrões ou explicações para comportamentos não estruturados (Daim et al; 2005). De acordo com os autores, as aplicações são geralmente para rastreamento de tendências de pesquisas, identificação de áreas emergentes das ciências básicas ou para identificar a frequência em que determinadas publicações são citadas. Esse último será o principal objetivo do pesquisador.

4 Metodologia

A técnica utilizada para pesquisa é a análise bibliométrica, uma tecnologia de contagem sobre trabalhos publicados de um determinado tema. Nesse sentido, a análise não tem como foco o conteúdo, mas sim a quantidade de vezes que um termo ou autor apareceram na publicação. Em consonância com James (2010, p. 58),

A análise bibliométrica é uma metodologia de contagem sobre conteúdos bibliográficos, na sua essência. Portanto, o método não é baseado na análise de conteúdos das publicações, sendo o foco a quantidade de vezes em que os respectivos termos aparecem nas publicações ou a quantidade de publicações contendo os termos rastreados.

Esse tipo de análise auxilia na obtenção de resultados para pesquisas muito extensas, facilitando o trabalho do analisador. Sabendo a quantidade de vezes que um determinado termo aparece indica o qual importante o tema é para a pesquisa.

O objetivo dessa metodologia é de procurar por padrões ou explicações para comportamentos não estruturados (DAIM et al; 2005). De acordo com os autores, as aplicações são geralmente para rastreamento de tendências de pesquisas, identificação de áreas emergentes das ciências básicas ou para identificar a frequência em que determinadas publicações são citadas. Esse último será o principal objetivo do pesquisador

Portanto, existe um grau de importância entre os trabalhos mais importantes e os citados com maior frequência. Essa citação pode ser positiva ou negativa, fazendo uma crítica a determinado autor ou tema.

De acordo com Araújo (2006) o termo bibliometria se popularizou em 1969 com a publicação do artigo clássico de Pritchard discutindo a polêmica “bibliografia estatística ou bibliometria?”.

A bibliometria pode ser utilizada para auxiliar outros métodos de prospecção, como o de cenários, que tem como objetivo estudar os possíveis contextos futuros. O método de cenários não busca encontrar um acerto sobre previsões do que virá a ser o futuro, mas principalmente agregar mais informações, melhorar as informações e assim compreender as decisões envolvidas para que elas sejam tomadas observando-se o que tenha sido prospectado para se atingir objetivos relacionados ao futuro (Wringt Sper, 2006)

O que é realizado no presente estudo é a contagem de autores em artigos que tem como tema principal a motivação no trabalho. Assim, podendo esclarecer quais dos autores mais deram atenção a esse assunto e quais deles são bem vistos para se pesquisar sobre motivação. A pesquisa foi realizada no portal Periódicos Capes, tendo como palavras de pesquisa a “motivação no trabalho”. Para a palavras “motivação”, foram encontrados 1.704 resultados, sendo 903 artigos em periódicos revisados por pares. Filtrando a busca para “motivação no trabalho”, a quantidade diminui para 64 trabalhos. Dos 64 trabalhos, 08 tratam de motivação em organizações, os quais são analisados na seção seguinte.

5 Análise de dados

Como foi falado anteriormente será apresentada uma análise em tabela bibliométrica com os principais autores referente motivação no trabalho. O quadro que se segue indica o título do artigo, objetivo geral, as palavras chave, os autores citados em cada um deles e o ano de publicação, respectivamente.

Ord	Título do artigo	Objetivo geral	Palavras-chave	Autores citados	Ano
01	Motivação como Valorização do Capital Intelectual no Contexto da Sociedade do Conhecimento.	Estudar o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho.	Motivação, capital intelectual e conhecimento.	Maximiniano (2007) - 3; Bergamini (2007) - 1; Ferreira (1986) - 1; Casado (2002) - 3; Chanlat (2003) - 1; Vergara (2003) - 3; Chiavenato (2004) - 10; Robbins (2002) - 8; Grabarschi (2001) - 1; Davis e Newstron (2003)- 1; Choen (2004) - 1; Crósta (2000) - 1; Godoi (2009) - 1; D' Amorim (2006) - 1; Moretti (2003) - 1; Stewart (2004) - 2;	2010

				Monteiro (2007) - 4; Souza (2008) - 2; Muchinsky (2004) - 1; Cohen e Fink (2004) - 1; Minicucci (2000) - 1; Grabarschi (2001) - 1; Lakatos e Marconi (2007)- 3;	
02	A motivação no ambiente de trabalho das IES: estudo de caso na universidade federal de Roraima-UFRR	Descobrir o grau de concordância dos professores da Universidade Federal de Roraima com relação algumas teorias motivacionais no trabalho.	Motivação, Organização, Professores, Ensino superior, Teorias motivacionais.	Gil (2010) - 1; Jesus (2004) - 1; Siqueira (2008) - 1; Spector (2006) - 10; Gil (2010) - 7; Zanelli, BorgesAndrade e Bastos (2004) - 6; Bergamini (1997) - 1; Carvalho (2011) - 10; Chiavenato (2003) - 3; Kwasnicka (2010) - 6; Oliveira (2006) - 1; Yin (2001)- 1; Valle (2010)- 1; Reyes Junior (2011) - 2; BuenaFuente (2008) - 1; Ferreira (2006) – 1.	
03	A percepção dos gestores quanto às estratégias de remuneração e amotivação no trabalho: um caso no judiciário da amazônia brasileira	Atrair e manter nos recursos humanos pessoas motivadas, competitivas e capazes de auxiliar na maximização do desempenho organizacional.	Administração pública, Remuneração variável e Motivação.	Dutra e Fischer (2002) - 1; Marques (2010)- 1; Farah (2004)- 1; Reis Neto (2004)- 2; Lacombe (2005)- 1; Carlos Osmar Bertero (2004)- 1; Wood Jr e Picarelli Filho (2009) - 2; Marques (2010) - 1; Brwditch e Buono (2002) - 3; Rego e Jusuino (2002) - 2; Robbins (2002) - 2; Ferreira (2006) - 1; Pontes (2002)- 1; Vroom (1997)- 1.	2012
04	Motivação no trabalho - estudo sobre o nível de satisfação dos trabalhadores em uma confecção	Realizar um estudo sobre o nível de satisfação dos trabalhadores em uma confecção, tendo com objetivo específico fazer uma análise dos fatores que motivam o empregado, verificarem o nível de satisfação dos funcionários e apontar pontos a serem melhorados.	Motivação, Pessoas, Clima Organizacional .	Bergamini (2008)- 2; Vergara (2014)- 2; Megginson (1998)- 9; Maximiano (2012) - 5; Bergamini e Coda (1990) - 2; Silva (2002)- 6; Lakatos e Marconi (2001)- 2;	2015

05	A percepção dos gestores quanto às estratégias de remuneração e a motivação no trabalho: um caso no judiciário da Amazônia brasileira	Atrair e manter nos recursos humanos pessoas motivadas, competitivas e capazes de auxiliar na maximização do desempenho organizacional.	Administração Pública, Remuneração variável, Motivação.	Farah (2004) – 2; Paschoal (1998) – 1; Woord Jr e Picarelli Filho (2009) – 3; Reis Neto (2004) – 2; Lacombe (2005) – 1; Carlos Osmar Bertero (2004) – 1; Marques (2010) – 1; Bowditch e Buono (2002) – 3; Rego, Jusuino (2002) – 2; Robbins (2002) – 2; Ferreira (2006) – 1; Herzberg (2003) – 2; Pontes (2002) – 1; Vroom (1997) – 1.	2012
06	A motivação no Trabalho da equipe de enfermagem. Motivation in nursing team work	Evidenciar a necessidade de resgatar a diferenciação entre satisfação e motivação	Motivação, Equipe de enfermagem, Trabalho.	Bergamini (1983) – 4; Schein (1982) – 3; Ferreira (1986) – 1; Archer (1990) – 3; Herzberg (1959) – 1; Chiavenato (1990) – 2; Sievers (1990) – 1; Fávero (1996) – 1; Reis (1993) – 1; Cunha (1994) – 1; Bergamini (1993) – 2; Bardin (1993) – 1; Alves-Pereira (1999) – 2.	2001
07	Motivação dos recursos humanos em bibliotecas universitárias	Entender as pessoas, a principal matéria-prima com que lida diariamente, não só como indivíduos que são, mas também como grupo, já que, afinal, o trabalho é levado a efeito coletivamente.	Motivação, Teorias Motivacionais, Bibliotecas Universitárias	Bernardes (1992) – 1; Oliveira (1997) – 2; Aguiar (1984) – 1; Bergamini (1990) – 1; Heller (1999) – 5; Herzberg (1984) – 4; Lopes (1980) – 1; Nicholson (2003) – 2.	2004
08	A mensuração da motivação e do significado do trabalho.	Compreender e controlar o comportamento de produzir, oriunda da economia em crescimento, da sofisticação gradual das organizações, do reater da mão-de-obra masculina ocupada com as guerras, e das diversas formas de reações sociais à organização do trabalho nos moldes fordista-taylorista.	Significado do trabalho, Motivação, Análise fatorial	Vroom (1964/1995, 1969) – 13; Pasquali (1999) – 1; Katzell (1994) – 2; Álvaro-Estramiana (1995, 1999) – 2; Peiró (1996) – 1; Borges (1998) – 9; Malvezzi (1999) – 1; Francès (1995) – 2; Klein (1990) – 1; Muchinsky (1994) – 5; Mow (1987) – 1; Brief&Nord (1990) – 1; Borges e Tamayo (2000) – 3; Schwats (1994) – 1; Bardin (1986) – 1; Souza-Filho (1993) – 1; Alves-Filho & Araújo (2000) – 1; Lima (2000) – 1; Santiago (1998) – 1; Herzberg (1981) – 1; Herzberg, Mausner Snyderman (1959) – 1.	2001

*O texto não está disponível na íntegra

Os principais objetivos de pesquisas dos artigos analisados tratam de como podem motivar os colaboradores e o nível de satisfação, visto que esses são os principais recursos para o funcionamento da empresa.

Uma das principais características é estudar o comportamento das pessoas no ambiente de trabalho, visando o que podem fazer para impulsionar a satisfação e o empenho dentro da empresa, analisando técnicas e modelos usadas por outros autores.

Na área de motivação no trabalho os anos no qual houve maiores artigos publicados foram entre o período de 2001 a 2004 e retomados somente nos anos de 2010 a 2015. Acredita-se que nesses períodos passam ter acontecido um grau elevado de insatisfação por parte dos colaboradores em relação às empresas e o modo como essas importavam-se com os funcionários.

As palavras chave dos artigos estudados sempre uma puxa a outra, como é o caso de motivação, conhecimento e remuneração variável. Onde para os colaboradores manterem motivados devem sentir que estão colaborando positivamente com seus conhecimentos para o seu crescimento e da empresa, e esta última reconhecendo o empenho dos funcionários e pagando o merecido pelo trabalho realizado. As empresas também devem dar ferramentas para os empregados realizarem o trabalho com eficiência e eficácia.

Na pesquisa feita os principais autores citados foram: Chiavenato, Robbins, Spector, Gil e Megginson.

6 Considerações Finais

O trabalho realizado, a partir de uma metodologia bibliométrica contribui para pesquisas empreendidas com o objetivo de pesquisar sobre a motivação no trabalho, uma vez que indica trabalhos já realizados, destacando seus objetivos e autores que foram utilizados para a fundamentação.

A pesquisa concluiu que há bastante publicação sobre o tema motivação, indicando que essa área é bastante explorada em pesquisas. No entanto, quando filtra a temática de motivação direcionando-a ao trabalho, as pesquisas ainda são bastante tímidas, indicando apenas 64 trabalhos.

Dentre os anos de 2005 a 2009 é registrada baixa produção científica referente ao tema. A motivação no trabalho ainda é tratada com relação direta à remuneração

variável.

REFERÊNCIAS

VIZIOLI, Miguel. Administração de Recursos Humanos. 2. Ed. São Paulo: Education do Brasil, 2010.

ROBBINS, Stephen P. Comportamento organizacional. 11. Ed. Tradução técnica de Reynaldo Marcondes. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

MASLOW, Abraham H. *Motivación y personalidad*. 3. Ed. Madrid: Diaz de Santos, 1991.

McGREGOR, Douglas. The human side of enterprise. New York: McGraw-Hill, 2006.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 9. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

MARICILIA, Volpato; SILMARA, Cimbalista. O processo de motivação como incentivo à inovação nas organizações. Revista FAE, artigo. Curitiba, 2002.

MARRAS, Jean Pierre. Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico. 3. Ed. São Paulo: Futura, 2000.

DAVIS, K.N.; JONH W. Comportamento humano no trabalho: uma abordagem organizacional. 3. Reimpressão da 1.ed. de 1996. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.

GIL, A. Carlos. Como Elaborar Projetos de Pesquisa. 5.ed. de 2010. São Paulo: Atlas, 2010.

Desbravadores. Teoria das Necessidades X Turismo. Site: <http://desbravandoturismo.blogspot.com.br/2010/09/teoria-das-necessidades-x-turismo.html> Acessado: 31/06/2016.

SOVIENSKI, Fernanda; STIGAR, Robson. Recursos Humanos X Gestão de Pessoas. Revista

Científica de Administração, v 10, n. 10, jan/jun. 2008

MAXIMIANO, Antonio Cesar A. Introdução à administração. 3ª ed., São Paulo, Editora Atlas, 1992.

WRIGHT, James T. Coulter. Análise Bibliométrica: Um Estudo Aplicado à Previsão Tecnológica. São Paulo, Future, Jan./jun. 2010.

Daim, T.U., Rueda, G.R. & Martin, H.T. (2005). Technology forecasting using bibliometric analysis and system dynamics. Technology Management: A Unifying Discipline for Melting the Boundaries, Jul./aug., 112-122. Recuperado em agosto de 2010, de <http://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=1509681&isnumber=32329>.

ARAÚJO, C.A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. Em Questão, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun. 2006.

Wright, J.T.C. & Spers, R.A.G. (2006). O país no futuro: aspectos metodológicos e cenários. Estudos Avançados, 20 (56).