



UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
FACULDADE DE ECONOMIA, ADMINISTRAÇÃO, ATUÁRIA E
CONTABILIDADE
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

SULLIVAN ALVES CORDEIRO

ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA EM
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE MOTIVAÇÃO NO
PERÍODO DE 2011-2014

FORTALEZA

2015

SULLIVAN ALVES CORDEIRO

**ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA EM
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE MOTIVAÇÃO NO
PERÍODO DE 2011-2014**

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Departamento de Administração da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.
Orientador: Profa. Dra. Suzete Suzana Rocha Pitombeira.

FORTALEZA

2015

SULLIVAN ALVES CORDEIRO

**ESTUDO BIBLIOMÉTRICO DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA BRASILEIRA EM
ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS SOBRE MOTIVAÇÃO NO
PERÍODO DE 2011-2014**

Monografia apresentada ao Curso de Administração de Empresas da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do Título de Bacharel em Administração.

Aprovada em ____/____/____.

BANCA EXAMINADORA

Profa. Dra. Suzete Suzana Rocha Pitombeira
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Dra. Tereza Cristina Batista de Lima
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Profa. Msc. Elidihara Trigueiro Guimarães
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Dedico este trabalho primeiramente a Deus e aos meus pais Ivan e Francisca que sempre me incentivaram a estudar. As palavras nunca serão suficientes para agradecer tudo o que fizeram e fazem por mim.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me permitido mais esta etapa da minha vida com sucesso e pelo conforto nos momentos difíceis.

A minha mãe Francisca e ao meu pai Ivan, pelo auxílio diário para a concretização dos meus sonhos, pela dedicação e pelo amor incondicional.

A minha irmã Suzanne e ao meu cunhado Hermeson, pelo companheirismo, apoio e desejo de sucesso na minha profissão.

A Minha madrinha Patrícia que sempre me incentivou nos estudos e continua a me incentivar.

A Libânia, minha futura esposa, por ter estado comigo ao longo desses anos, sendo amiga, companheira e sempre me incentivando nos momentos mais difíceis desta caminhada.

Agradeço a todos da minha família: Meus avós paternos e maternos, tios, tias e primos.

A minha orientadora Prof^a. Dr^a. Suzete Suzana Rocha Pitombeira, por ter me incentivado na pesquisa, pela atenção e dedicação em me orientar.

“Minha energia é o desafio, minha motivação é o impossível, e é por isso que eu preciso ser, à força e a esmo, inabalável”. (Augusto Branco)

RESUMO

O presente trabalho teve como objetivo central realizar um estudo bibliométrico de artigos científicos publicados em periódicos brasileiros de Administração pesquisados no SiCAPES/Web Qualis – Sistema integrado CAPES/Web Qualis no período de 2011 a 2014. Observou-se um total de 823 artigos publicados em 8 revistas brasileiras de Administração na área de Recursos Humanos, onde o número de publicações foram de 7 artigos contendo a palavra “motivação” nas palavras-chave de seus resumos. Foi realizado um estudo sobre a aplicação das leis bibliométricas. Em um primeiro momento utilizou-se a lei de Zipf para calcular a frequência da palavra “motivação” nos resumos dos artigos científicos entre o período de 2011 a 2014 e a aplicação da lei de Bradford aos periódicos selecionados para o presente estudo bibliométrico. Concluiu-se que existe pouca publicação de artigos científicos contendo a palavra-chave “motivação” nos periódicos nacionais de Administração no período de 2011 a 2014, apesar de existir grande número de revistas na área de Administração de Recursos Humanos.

Palavras-chave: Motivação. Administração de Recursos Humanos. Bibliometria.

ABSTRACT

This work was mainly aimed to carry out a bibliometric study of scientific articles published in Brazilian journals Administration surveyed in SiCAPES / Web Qualis - Integrated CAPES / Qualis Web in 2011-2014 period. There was a total of 823 articles published in 8 Brazilian journals Administration in Human Resources, where the number of publications were 7 articles containing the word " motivation " on the keywords of your resumes. A study on the application of bibliometric laws was conducted. At first we used the Zipf 's law to calculate the frequency of the word " motivation " summaries of scientific articles between the period 2011-2014 and the implementation of Bradford law to selected journals stop this bibliometric study. It was concluded that there is little published scientific articles containing the keyword " motivation " in the national administration of journals in the period 2011-2014 , although there is large number of magazines in Human Resource Management area.

Keywords: Motivation. Human Resource Management. Bibliometrics.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1-Estrato da revista Revista de Administração Mackenzie (RAM).....	34
Figura 2-Estrato da Revista Gestão da USP (REGE) e Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM).	36
Figura 3-Estrato da Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN).	38
Figura 4-Estrato da Revista de Administração Contemporânea (RAC).....	39
Figura 5-Estrato da Revista ADMpg Gestão Estratégica.	40
Figura 6-Estrato da Revista Eletrônica de Administração (REA).....	42
Figura 7-Estrato da Revista Gestão Contemporânea.	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 1-Frequência anual de artigos publicados na RAM com a palavra motivação no resumo.	35
Tabela 2-Frequência anual de artigos publicados na REGE com a palavra motivação no resumo.	36
Tabela 3-Frequência anual de artigos publicados na RECADM com a palavra motivação no resumo.	37
Tabela 4-Frequência anual de artigos publicados na RBGN com a palavra motivação no resumo.	38
Tabela 5-Frequência anual de artigos publicados na RAC com a palavra motivação no resumo.	40
Tabela 6-Frequência anual de artigos publicados na ADMpg com a palavra motivação no resumo.	41
Tabela 7-Frequência anual de artigos publicados na REA com a palavra motivação no resumo.	42
Tabela 8-Frequência anual de artigos publicados na revista gestão contemporânea com a palavra motivação no resumo.....	44
Tabela 9-Núcleos de periódicos na área de recursos humanos no Brasil entre o período de 2011-2014 conforme a lei de Bradford.....	46

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	8
LISTA DE FIGURAS	9
LISTA DE TABELAS	10
1 INTRODUÇÃO	12
2 CONCEITOS, IMPORTÂNCIA E BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS ESTUDOS EM MOTIVAÇÃO	15
2.1 Breve início histórico e sua evolução	17
2.2 Escola da Administração Científica	18
2.3 Escola das Relações Humanas	18
2.4 Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow	20
2.5 Teoria dos dois fatores de Herzberg	21
2.6 Teoria X e Y de McGregor	22
2.7 Teoria motivacional de McClelland	23
3 ESTUDOS RECENTES SOBRE MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES	25
4 METODOLOGIA	29
4.1 Bibliometria	29
4.1.1 Origem	29
4.1.2 Importância e utilização	29
4.1.3 Definições	30
4.1.4 Leis bibliométricas	31
4.2 Procedimentos Metodológicos da Pesquisa	31
5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	34
5.1 Revista de Administração Mackenzie (RAM)	34
5.2 Revista Gestão da USP (REGE) e Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)	36
5.3 Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)	37
5.4 Revista de Administração Contemporânea (RAC)	39
5.5 Revista ADMpg Gestão Estratégica	40
5.6 Revista Eletrônica de Administração (REA)	41
5.7 Revista Gestão Contemporânea	43
5.8 Aplicação da lei de Bradford	44

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	47
REFERÊNCIAS	49

1 INTRODUÇÃO

Bergamini (1997), considera a Revolução Industrial como um dos precursores do que se conhece como motivação nas organizações. Foi um embrião do que se tem hoje. Considerando que as organizações existiam muito antes da Revolução Industrial, conclui-se que a preocupação com o fator humano nas organizações é algo recente.

Segundo Bergamini (1997), antes da Revolução Industrial, a principal forma de motivação consistia em punições tanto psicológicas como de restrições financeiras gerando um ambiente generalizado de medo. Após a Revolução Industrial houve investimentos pesados para aumentar a eficiência dos processos produtivos e isso resultou numa preocupação com a melhora dos procedimentos na forma de trabalhar.

Conforme Bergamini (1997), de forma breve, linhas de pensamento diferentes surgiram durante o período Pós-Revolução, nesse momento todas elas tinham como desafio descobrir o que se deveria fazer para motivar o funcionário, mais recentemente essa preocupação muda de sentido. Descobre-se que cada indivíduo já traz, de alguma forma, dentro de si, suas próprias motivações e dessa forma a organização deve agir de tal forma que as pessoas não percam a sua sinergia motivacional.

Appio e Ecker (2007), consideram que nos dias de hoje é importante que os administradores de empresas apliquem métodos e possuam características fundamentais para a sua gestão, as quais têm a capacidade de manter a empresa num bom patamar e com bons negócios. Essas características referem-se a aspectos como facilidade de comunicação e resolução de problemas, conhecimento e preocupação com o nível de motivação de seus colaboradores.

Ainda segundo Appio e Ecker (2007), empresas que possuem boas equipes de produção e bons índices de motivação, têm vantagens competitivas mediante empresas que não se preocupam com esses aspectos. Colaboradores motivados são um grande passo para o crescimento da organização, uma vez que estejam unidos a uma estruturada gerência. Para isso, os administradores devem conhecer sua capacidade financeira, e, principalmente, aumentar os índices de motivação de sua equipe de trabalho, mantendo-os motivados em suas funções para que as realizem com satisfação e disposição.

Para Oliveira e Passos (2013), conseguir a união entre a satisfação individual e os objetivos da organização tem sido o grande alvo dos gestores dentro das empresas, a preocupação das empresas com a motivação dos seus colaboradores é grande, não apenas por

se preocupar com o bem estar de seus funcionários, mais principalmente porque o elemento motivação é um dos grandes elementos influenciadores da produtividade e conseqüentemente do lucro, o gestor tem como meta diária manter a motivação dos liderados, estratégia que possibilita que os objetivos institucionais sejam atingidos, pois estes resultados dependem integralmente da equipe.

Conforme Oliveira e Passos (2013), o gestor que visa obter uma liderança de sucesso, precisa conhecer de perto as necessidades, o grau de interesse e anseios de cada colaborador, apesar de a motivação ser individual é utilizada apenas uma receita para motivar todo grupo, partindo deste pressuposto compreende-se a importância do gestor para obtenção de êxito neste processo.

Diante do exposto, percebe-se a necessidade de conhecimentos acerca da motivação na área de Administração de Recursos Humanos. Nesta temática, surge o seguinte problema de pesquisa: O que se produz hoje no Brasil sobre motivação na área de Administração de Recursos Humanos?

No que foi exposto e verificado sobre a importância e influência do papel da área de Recursos Humanos para a motivação dos indivíduos nas organizações, é importante e necessário realizar uma análise acerca das produções científicas que abordam o tema motivação. O presente trabalho tem como objetivo realizar um estudo bibliométrico analisando o que vem sendo publicado sobre motivação na área de Administração de Recursos Humanos nos periódicos de Administração Qualis A e B, pesquisados no SiCAPES/Web Qualis no período de 2011-2014.

Os objetivos específicos da presente pesquisa são: Mapear os artigos científicos sobre motivação em periódicos brasileiros de Administração Qualis A e B pesquisados no SiCAPES/Web Qualis entre o período de 2011-2014, mensurar a ocorrência do termo motivação pela lei de Zipf e aplicar a lei de Bradford aos periódicos brasileiros de Administração Qualis A e B, pesquisados no SiCAPES/Web Qualis entre o período de 2011-2014.

O presente trabalho foi dividido em 6 seções. A primeira seção é referente a questão de pesquisa e seus objetivos. A segunda seção faz referência a conceitos, importância e evolução histórica dos estudos em motivação, explanando-se sobre as teorias motivacionais mais importantes para as organizações e os indivíduos. A terceira seção refere-se aos estudos atuais de diversos autores sobre motivação e o que se tem aplicado nas organizações acerca do tema motivacional. A seção 4 faz referência aos métodos que foram utilizados para a realização

do estudo bibliométrico do presente trabalho, aplicando-se as leis da bibliometria aos artigos científicos e periódicos pesquisados. Ainda na seção 4, caracterizou-se a pesquisa realizada no presente trabalho. Na seção 5 foram discutidos os resultados da aplicação das leis bibliométricas. Foi feito o mapeamento dos artigos científicos sobre motivação em periódicos brasileiros de Administração Qualis A e B, a mensuração da ocorrência do termo motivação (Lei de Zipf) em artigos científicos publicados nas revistas de Administração no SiCAPES/web Qualis no período de 2011-2014 e a divisão em núcleos (Lei de Bradford) dos periódicos brasileiros de Administração relacionados a área de Recursos Humanos. Na última seção do presente trabalho, foi realizada uma síntese dos resultados obtidos na aplicação das leis bibliométricas aos artigos e revistas pesquisados no presente estudo.

2 CONCEITOS, IMPORTÂNCIA E BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DOS ESTUDOS EM MOTIVAÇÃO

Nesta seção do trabalho será feita a explanação acerca dos conceitos de motivação e da importância da aplicação das teorias motivacionais para as organizações e indivíduos. Em contraposição à teoria da Administração Científica de Taylor, surge a teoria das Relações Humanas, que passou a ver o indivíduo como fonte essencial para o crescimento das organizações, surgindo os estudos sobre a motivação dos indivíduos nas organizações.

Os estudos sobre as teorias da motivação são de extrema importância para o desenvolvimento e crescimento das organizações e seus colaboradores. Devido às constantes mudanças ocorridas no atual mercado globalizado, as organizações devem investir cada vez mais na área de Administração de Recursos Humanos. A motivação seria uma das ferramentas e teorias da área de Recursos Humanos utilizadas pelos gestores para que possam satisfazer as necessidades dos seus colaboradores, assim estes realizam suas tarefas com maior empenho.

Nas organizações existem diversos indivíduos com diferentes tipos de comportamento em reação às mudanças ocorridas no atual mercado. A teoria da motivação é uma das ferramentas que auxilia os Gestores de Recursos Humanos a manterem seus colaboradores motivados. Existem diversos conceitos, definições e teorias sobre motivação que são utilizadas pelos Gestores na melhoria contínua dos processos organizacionais frente às constantes mudanças ocorridas no mercado e de como essas teorias e conceitos influenciam o comportamento dos indivíduos.

Sob o ponto de vista da administração, Robbins (2003, p. 342) afirma que “[...] motivação é a disposição de exercer um nível elevado e permanente de esforço em favor das metas de organização, sob a condição de que o esforço seja capaz de satisfazer alguma necessidade individual.”

No entanto Griffin (2007) enfatiza motivação como um conjunto de forças que levam as pessoas a se comportar de determinada maneira.

Segundo Gil (2014, p. 202), motivação é a força que estimula as pessoas a agir. No passado, acreditava-se que essa força era determinada principalmente pela ação de outras pessoas, como pais, professores ou chefes. Hoje sabe-se que a motivação tem sempre origem numa necessidade. Assim, cada um de nós dispõe de motivações próprias geradas por necessidades distintas e não se pode, a rigor, afirmar que uma pessoa seja capaz de motivar outra.

Segundo Archer (1990, p. 8), motivação é consequência de necessidades não satisfeitas. Essas necessidades são intrínsecas às pessoas. Não podem, portanto, os gerentes colocar necessidades nas pessoas. Isso significa que os gerentes não são capazes de motivar, mas de satisfazer às necessidades humanas ou contrafazê-las.

Conforme Costa (2010), a motivação leva as pessoas a agirem e a executarem determinada tarefa e a empenharem-se com dedicação, esforço e energia em tudo aquilo que fazem. A natureza e intensidade motivacional, varia de pessoa para pessoa, dependem ainda das motivações internas e externas ao indivíduo. A motivação é uma matéria de extrema importância para as organizações, e como tal, deve ser integrada na definição da estratégia organizacional.

Para Bergamini (1997, p.32) “...os aspectos motivacionais surgem, essencialmente, do próprio sujeito, como resultado de sua história de vida, suas necessidades de encarar desafios, do lugar reservado ao trabalho em sua vida, o modo como constrói as relações interpessoais, a disponibilidade para construir a carreira e o modo como este se organiza frente a situações não planejadas...a motivação surge a partir da personalidade do indivíduo...”.

Para Costa (2010), a motivação é extremamente importante no que concerne aos aspectos que envolvem o ambiente de trabalho, sendo um fator crucial para o bom funcionamento das organizações, podendo ser determinada pelos comportamentos, necessidades e desempenho dos colaboradores. Permite ainda às organizações a possibilidade de avaliar o nível de motivação e desempenho individual, resultando nos processos de Motivação Organizacional. Os níveis motivacionais dos colaboradores numa organização traduzem-se no bom ou mau desempenho dos mesmos. É essencial mantê-los motivados para que estes atinjam elevados padrões de desempenho, levando as organizações a alcançarem os seus objetivos e metas. O desempenho organizacional é o resultado de vários fatores, tais como: estratégia, tecnologia, talento humano e cultura organizacional.

Segundo Ward (1998, p.118), “Tudo vai permanecendo constante, se as pessoas estiverem altamente motivadas a obter resultados, administrá-las será uma tarefa que exigirá menos esforço...”.

Costa (2010), afirma que a motivação deve fazer parte integrante da estratégia organizacional, e é fundamental que os colaboradores sejam continuamente motivados e estimulados a crescer enquanto profissionais, a executarem as tarefas inerentes às funções com eficácia, fazendo com que se sintam realizados no exercício das suas funções. Para tal, as

organizações devem adequar os processos de coaching e promover uma liderança eficaz que seja determinante no processo motivacional.

Para Costa (2010), as organizações precisam de pessoas para atingirem os seus objetivos e alcançar a sua visão e missão de futuro, assim como as pessoas necessitam das organizações para atingirem as suas metas e realizações pessoais. Assim sendo será crucial manter as pessoas motivadas e satisfeitas para que trabalhem arduamente no alcance de metas e objetivos traçados.

Segundo Chiavenato (2005, p. 242), “Motivação é a pressão interna surgida de uma necessidade, também interna, que excitando as estruturas nervosas, origina um estado energizador que impulsiona o organismo à atividade, iniciando, guiando e mantendo a conduta até que alguma meta seja conseguida ou a resposta seja bloqueada.

Além de representar o ato ou efeito de motivar, motivação, segundo Ferreira (2006), diz respeito ao “conjunto de fatores psicológicos (conscientes ou inconscientes) de ordem fisiológica, intelectual ou afetiva, os quais agem entre si e determinam a conduta de um indivíduo.”

Robbins (2002, p. 151) define motivação: “Como o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta”.

2.1 Breve início histórico e sua evolução

Segundo Marras (2007), os primeiros estudos sobre motivação datam do início do século XX, quando, em 1900, Frederick Taylor iniciou a discussão sobre motivação, adotando a crença de que o dinheiro era o maior motivador. De acordo com ele, as pessoas eram levadas a fazer coisas apenas para obterem mais dinheiro e que deveriam ser controladas para que o trabalho rendesse o máximo possível.

Bergamini (2006), afirma que antes da Revolução Industrial, a principal maneira de motivar consistia no uso de punições, criando, dessa forma, um ambiente generalizado de medo. Tais punições não eram unicamente de natureza psicológica, podendo aparecer sob forma de restrições financeiras, chegando até a se tornar reais sob a forma de prejuízos de ordem física. Levando em conta que as organizações passaram a existir muito tempo antes da Revolução Industrial, é possível concluir que a preocupação com o aspecto motivacional do comportamento humano no trabalho represente um fato bastante recente.

Ainda segundo Bergamini (2006), foi somente durante a Revolução Industrial que vieram os investimentos cada vez mais pesados na produção, com o objetivo de aumentar a eficiência dos processos industriais, os quais passaram a exigir maiores e mais recompensadores retornos.

2.2 Escola da Administração Científica

Segundo Bueno (2002), o primeiro período da fase industrial, nos fins do século XIX, foi marcado pelo surgimento da concepção científica do trabalho. Os fundamentos da administração científica foram lançados por Frederick Winslow Taylor, engenheiro mecânico que trabalhava como torneiro e no decorrer de sua carreira passou a chefe da equipe e a gerente da ferramentaria. Taylor observou que "em quase todas as artes mecânicas, a ciência que rege as operações do trabalho é tão vasta e complexa que o melhor trabalhador adaptado a sua função é incapaz de entendê-la, quer por falta de estudo, quer por insuficiente capacidade mental".

Ainda segundo Bueno (2002), a partir desta observação, Taylor propôs a divisão entre planejamento e execução da tarefa, bem como a repartição de tarefas complexas em tarefas simples, como formas de otimizar o desempenho humano no trabalho. A concepção, o planejamento e o controle das tarefas deveriam ficar a cargo de uma elite pensante, encarregada de estabelecer os métodos "ótimos" de execução. O processo de seleção foi outro aspecto salientado por Taylor. Deveria ser cuidadoso, visando a selecionar os trabalhadores mais habilidosos para a realização da tarefa. Após selecionado, o trabalhador deveria ser corretamente treinado e instruído no método de realizá-la.

Conforme Chiavenato (1999); Hering (1996); Lopes (1999); Maher (1988), para engajar os trabalhadores na execução correta das tarefas, Taylor e seus seguidores recomendavam a utilização de recompensas pecuniárias associadas à produtividade.

2.3 Escola das Relações Humanas

Segundo Bueno (2002), a Escola das Relações Humanas surgiu na tentativa de humanizar o trabalho, de liberar o homem de sua condição de escravo da produção. No entanto, a ideia do homo social continuou vinculada a uma situação comportamentalista, ou seja, o homem continuou escravo, mas, dessa vez, das regras e condições impostas pelo grupo informal. O homem não dispunha ainda da liberdade de pensar, de agir, de estabelecer seus

próprios limites e objetivos. O grupo moldava o comportamento do homem, subjugando-o uma vez mais. O poder estava no grupo.

De acordo com Kwasnicka (2003), a força da escuridão que via a organização como máquina foi substituída pela força da luz, em meados do século XX, com ênfase nas pessoas, acomodações, delegação de autoridade, autonomia e confiança. Começava a era de os psicólogos cuidarem da administração e surgiu o que se chamou de Psicologia Industrial.

Conforme Bueno (2002), em 1924, especialistas em eficiência da empresa Western Electric Company, em Hawthorne, Estados Unidos, iniciaram uma pesquisa que tinha por objetivo estudar os efeitos da iluminação na produtividade. Elton Mayo (1933) e sua equipe realizaram vários experimentos com grupos de trabalhadores que eram submetidos a diferentes condições de iluminação e incentivos.

Segundo Bueno (2002), observou-se que, independentemente das condições a que eram submetidos os trabalhadores, sua produtividade, em grupo, aumentava. Chegou-se à conclusão de que o aumento da produtividade era decorrente não dos aspectos técnicos do experimento, mas da dimensão social do ser humano. Uma vez em grupos experimentais, as pessoas sentiam-se valorizadas pela empresa. Dando continuidade à pesquisa, a equipe de Mayo realizou entrevistas com mais de 20 mil empregados da companhia, tendo por objetivo descobrir quais os sentimentos que levavam à satisfação no trabalho e como isto poderia estar relacionado com a produtividade. O fato de terem sido realizadas entrevistas com os trabalhadores teve, por si só, resultados muito positivos. As pessoas sentiram-se importantes e respeitadas. O sentimento de envolvimento e participação (pertencer) gerou uma atitude geral favorável em relação à companhia.

Com a abordagem das relações humanas, surgiram as teorias da motivação, que podem ser divididas em intrínseca e extrínseca.

Segundo Santos (2008), a teoria da motivação intrínseca é aquela que está ligada ao que queremos da vida, é um conceito abstrato e tem sentido apenas individualmente.

É algo endógeno, originado no interior dos indivíduos. Nesse sentido, estar motivado é sentir-se bem com aquilo que é realizado: o prazer é obtido na atividade. Conforme essa teoria, a motivação não é um produto acabado, e sim um processo que se configura a cada momento, visto que nasce das necessidades interiores de cada um e que estas se renovam e se alteram continuamente. Também de acordo com ela, não se pode afirmar que as organizações motivam seus colaboradores. O que elas podem fazer é estimular, incentivar, provocar a

motivação, criar um clima em que as pessoas se sintam motivadas a empreender e fazer o necessário.

Como afirma Vergara (2005), porque a motivação é intrínseca, também não podemos dizer que motivamos os outros a isso ou aquilo. Ninguém motiva ninguém. Nós é que nos motivamos, ou não. Tudo o que os de fora podem fazer é estimular, incentivar, provocar nossa motivação. Dito de outra maneira, a diferença entre motivação e estímulo é que a primeira está dentro de nós e o segundo, fora.

Segundo Bergamini (2006), as teorias da motivação extrínseca, ao contrário das intrínsecas, pressupõem que o comportamento humano pode ser planejado, modelado ou mudado por meio da utilização adequada dos vários tipos de recompensas ou punições disponíveis no meio ambiente. Para essas teorias, motivação é sinônimo de condicionamento.

Reeve (2006) afirma que, a motivação extrínseca surge das consequências e dos incentivos ambientais (exemplos: alimento, dinheiro). Em vez de o indivíduo participar de uma atividade com o propósito de experimentar as satisfações inerentes que ela pode proporcionar (como ocorre no caso da motivação intrínseca), a motivação extrínseca surge de alguma consequência distinta da atividade em si. Surge de uma motivação tipo "faça isso e obterá aquilo" ou "o que eu ganho com isso?".

2.4 Teoria da hierarquia das necessidades de Maslow

Segundo Maximiano (2004), as necessidades humanas estão dispostas em uma hierarquia que pode ser visualizada como uma pirâmide e estão dispostas em escala de importância e influência. Subdivide-se ainda em necessidades básicas e secundárias. Esta teoria preconiza que à medida que as necessidades vão sendo satisfeitas, não mais provocam motivação para novos esforços. Assim as organizações devem assegurar uma política de motivação permanente de maneira a descobrir novos incentivos.

Segundo Bergamini (1997), a ideia de hierarquizar os motivos humanos levou à compreensão do tipo de objeto que está sendo perseguido pelo indivíduo em determinado momento. Para a autora, a grande aceitação da teoria de Maslow deve-se à sua simplicidade entre a pirâmide hierárquica e a forma de apresentação em sequência das necessidades motivacionais.

Conforme Maximiano (2004), para Maslow as necessidades básicas se referem à necessidade da própria condição humana que são: alimentação, abrigo e segurança; as necessidades secundárias se referem àquelas que as pessoas adquirem ou desenvolvem por meio de treinamento, experiência e convivência com outras pessoas. Especificando os dois grupos respectivamente, tem-se a divisão em cinco tipos distintos que são: Fisiológicas; Segurança; Sociais; de Auto-Estima e Auto-Realização.

Ainda segundo Maximiano (2004), as necessidades fisiológicas são instintivas uma vez que referem-se à necessidade de sobrevivência como o alimento, água, sono, dentre outras. Na necessidade de segurança ocorre a busca de proteção contra ameaças e privações, estas necessidades mantêm as pessoas em estado de dependência seja com as organizações ou com outras pessoas. As necessidades sociais estão relacionadas ao convívio social, ou seja, amizade, afeto e amor. Nas necessidades de estima surge o desenvolvimento de sentimentos de autoconfiança e de ser útil e necessário para os outros. E no topo da pirâmide encontram-se as necessidades de auto-realização que se refere ao fato de explorar as potencialidades

Quanto ao encadeamento das necessidades, para Robbins (2006, p. 133) “à medida que cada uma dessas necessidades é atendida, a próxima torna-se dominante, o indivíduo move-se sempre para o topo da pirâmide”. Ao ser atendida a necessidade perde força dando lugar à necessidade de ordem seguinte.

Segundo Oliveira e Silva (2013), a teoria da necessidades gera muitas críticas em relação à dificuldade de se evidenciar que a satisfação de uma necessidade ative a necessidade seguinte, porém a principal crítica diz respeito à subjetividade do indivíduo, sendo extremamente difícil padronizar seus fatores motivadores.

Segundo Bergamini (1997), após a divulgação desta teoria diversos estudos mostraram que não existe evidência de que as necessidades possam ser classificadas em apenas cinco categorias ou possam estar em uma rígida hierarquia especial.

2.5 Teoria dos dois fatores de Herzberg

Conforme Maximiano (2004), Herzberg realizou um levantamento cujo objetivo era identificar contextos em que o entrevistado teria tido satisfação ou insatisfação em relação ao seu trabalho. A amostra foi constituída por cientistas, engenheiros, supervisores, técnicos, montadores e diaristas. A partir da análise dos dados descobriram-se fatores que quando presentes no contexto organizacional aumentaram o nível de satisfação, mas a insatisfação

determinada pela ausência deles não era significativamente proporcional e identificou-se deste modo fatores motivacionais. Por outro lado a pesquisa resultou fatores que quando ausentes proporcionavam insatisfação, mas sua presença não implicava em satisfação, estes eram os fatores higiênicos.

Silva (2001), afirma que quando os fatores higiênicos, denominados também "contexto do cargo", estiverem adequados, as pessoas não estarão insatisfeitas, mas também não estarão satisfeitas, assim conclui-se que os fatores motivacionais, denominados também "conteúdo do cargo", que geram satisfação são diferentes e diferentes dos fatores que geram a insatisfação.

Para Maximiano (2004, p. 295), “[...] os fatores relacionados com a satisfação e a insatisfação no trabalho são diferentes entre si, o oposto de satisfação não é a insatisfação, mas a não satisfação; o oposto de insatisfação não é a satisfação, mas a não insatisfação.”

Conforme Silva (2001), para Maslow todas as necessidades motivam e provocam satisfação, para Herzberg não são todas as necessidades que motivam, pois algumas apenas evitam a não-satisfação.

Segundo Robbins (2006), a teoria de Herzberg foi muito criticada, mas também amplamente divulgada e muitos executivos reconhecem e seguem suas recomendações e permitem que os funcionários sejam mais responsáveis, planejem e controlem seu próprio trabalho.

2.6 Teoria X e Y de McGregor

Segundo Gil (2001), McGregor compara dois estilos de administração: de um lado, um estilo baseado na "teoria tradicional", excessivamente mecanicista (teoria X) e, de outro, um estilo baseado nas concepções modernas a respeito do comportamento humano (teoria Y). A teoria X revela uma administração que se utiliza de controles externos impostos ao indivíduo, por outro lado a teoria Y propõe um estilo de administração participativo, baseando-se nos valores humanos e sociais e realça a iniciativa individual.

Ainda segundo Gil (2001), a teoria X assume como premissa que as pessoas são preguiçosas, evitam o trabalho, evitam a responsabilidade a fim de sentirem-se mais seguras, precisam ser controladas e dirigidas, são ingênuas e não têm ambição nem iniciativa. Por outro lado a teoria Y destaca que as pessoas são esforçadas e gostam de ter o que fazer, procuram e

aceitam responsabilidades e desafios, podem ser automotivadas e autodirigidas, são criativas e competentes e afirma que o trabalho é uma atividade tão natural como brincar ou descansar.

Para Gil (2001), os gerentes que se enquadram na teoria X acham que a maioria das pessoas não gostam de trabalhar e que sua equipe só funcionará baseada em recompensas. Já os gerentes da corrente Y reconhecem que seus funcionários realizam suas tarefas com satisfação, são competentes e dedicam-se para que a empresa alcance melhores resultados.

2.7 Teoria motivacional de McClelland

Conforme Gil (2001), desenvolvida por David McClelland na década de 1960, esta teoria é uma das muitas que procuram explicar a motivação. Nesta teoria, McClelland coloca em destaque o que chamou de necessidades adquiridas, isto é, as necessidades que as pessoas desenvolvem da experiência ao longo da sua vida, à medida que interagem com os outros e com o seu ambiente.

Para Gil (2001), entre estas, existem três que segundo McClelland assumem especial importância:

- Necessidades de Realização: o impulso de exceder, de sair-se bem em relação a um conjunto de padrões.
- Necessidades de Poder: a necessidade de fazer os outros se comportarem de uma maneira específica.
- Necessidades de Afiliação: o desejo por relações interpessoais amigáveis e próximas.

Segundo Robbins (2006), McClelland descobriu que o que diferencia os indivíduos altamente realizadores de outros indivíduos é o desejo de fazer as coisas da melhor forma. Estas pessoas possuem o desejo de alcançar algo difícil, exigem um padrão de sucesso, domínio de tarefas complexas e superação de outras, gostam de assumir responsabilidades, gostam de correr riscos calculados, querem retorno concreto sobre seu desempenho, não são motivadas por dinheiro em si, procuram situações em que possam alcançar responsabilidade pessoal para encontrar soluções para os problemas e receber rápido retorno sobre seu desempenho. Os indivíduos com este tipo de necessidade além de obter sucesso individual, pretendem obter feedback positivo no grupo. Esses indivíduos preferem o desafio de trabalhar num problema e aceitar a responsabilidade pessoal pelo seu sucesso ou fracasso, em vez de deixar o resultado para o acaso ou para ações de outros.

Segundo Gil (2001), a necessidade de poder é o desejo de ser influente e de controlar os outros. Indivíduos com elevada necessidade de poder apreciam estar "no controle", lutam para ter influência sobre os outros, preferem ser colocados em situações competitivas e orientadas a status e tendem a ser mais preocupados com prestígio e a ter influência sobre outros do que com um desempenho eficaz. Procuram por posições de liderança, uma elevada tendência para o poder está associada a atividades competitivas bem como ao interesse de obter e manter posições de prestígio e reputação.

Para Gil (2001), a necessidade de afiliação pode ser definida como o desejo de ser apreciado e aceito pelos outros. Indivíduos com alta motivação de afiliação lutam por amizades, preferem situações de cooperação em vez das de competição e desejam relacionamentos que envolvam um alto grau de compreensão mútua. É uma necessidade social, de companheirismo e apoio, para desenvolvimento de relacionamentos significativos com pessoas (motivados por cargos que exigem interação frequente com colegas) e tem ainda dificuldade em avaliar os subordinados de forma objetiva.

Ainda segundo Gil (2001), os indivíduos com alta necessidade de realização preferem situações de trabalho com responsabilidade pessoal, retorno e um grau intermediário de risco. Quando estas características forem predominantes, os indivíduos altamente realizadores estarão fortemente motivados. Esses indivíduos geralmente têm sucesso em atividades empreendedoras como dirigir seus próprios negócios e gerenciar uma unidade independente dentro de uma grande organização. Pessoas com uma necessidade de realização elevada preocupam-se em como estão se saindo pessoalmente e não em influenciar outros a se saírem bem. Quanto mais alto o nível que um indivíduo sobe numa organização, maior é a sua motivação de poder.

3 ESTUDOS RECENTES SOBRE MOTIVAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Segundo os estudos de Barracho (2013), é necessário que a empresa implemente práticas e políticas de gestão que permitam um equilíbrio entre as expectativas da organização e das pessoas. Algumas dessas práticas poderão passar pela descrição da função do colaborador, pelo planeamento salarial, pelo reconhecimento e incentivos ao colaborador, pela avaliação de desempenho, entre outras maneiras de a empresa se organizar para gerir e orientar o comportamento humano no trabalho.

Segundo Oliveira e Leite (2014), os gestores não podem motivar seus colaboradores, mas precisam dispor de conhecimentos e habilidades suficientes para despertar ou manter sua motivação intrínseca no trabalho.

Para Barracho (2013), na gestão de pessoas os gestores devem ter em conta que os colaboradores possuem necessidades, cuja sua satisfação ou não determina a realização do ser humano (desejo de autorealização, respeito, elogios, remunerações favoráveis) que pode vir a influenciar a sua motivação e satisfação na organização. Por isso, cada gestor deve compreender o que é importante para cada colaborador e individualizar as metas, os níveis de envolvimento, as recompensas e planejar as tarefas conforme as necessidades individuais para que maximize o potencial de motivação e satisfação no trabalho.

Conforme Pedroso; França; Oliveira e Osawa (2012), compreender a motivação humana tem sido um desafio para muitos administradores e psicólogos. Várias pesquisas têm sido elaboradas, e diversas teorias têm tentado explicar o funcionamento dessa força que leva as pessoas a agirem em prol do alcance de objetivos. A motivação é uma filosofia que deve ser emanada de cima e espalhada para toda a organização. Essa filosofia é a descoberta sobre as necessidades e desejos de cada colaborador, é a engrenagem criadora do ambiente de trabalho que o permite dedicar-se a tarefa de melhorar seu desempenho. A organização será cada vez melhor, quando o colaborador for mais valorizado.

Segundo Rodrigues (2013), atualmente, vemos que a motivação está cada vez mais presente em nossas rotinas, tanto pessoal quanto profissional. E seu estudo contínuo, relata inúmeras formas e teorias de como ministrá-la nos indivíduos.

Conforme Pedroso; França; Oliveira e Osawa (2012), a motivação só é possível em ambientes em que confiança e a lealdade estejam no centro das relações da empresa. Onde prevaleça a ética e o respeito mútuo entre as pessoas e ainda esforço contínuo para compatibilizar objetivos pessoais com os objetivos empresariais. Este é um aspecto

extremamente importante em tempos de mudanças aceleradas, tempos em que inúmeras ameaças afloram e exige da alta administração esforço consciente e intenso para que decisões de sobrevivência não destruam o ambiente e as relações entre a empresa e os colaboradores.

Barracho (2013), afirma que as empresas que conseguirem motivar e satisfazer os colaboradores têm mais oportunidades de serem produtivas, reagindo de forma rápida e eficaz às constantes mudanças do mercado, evitando também perder colaboradores talentosos que querem contribuir para o sucesso da organização.

Ainda segundo Oliveira e Leite (2014), o estudo da motivação humana atrelado à gestão de pessoas é instigante para nova exploração, quer sob a perspectiva da motivação dos colaboradores e sua influência na gestão de pessoas, quer sob a ótica do fenômeno da gestão de pessoas influenciando os colaboradores, dentro e fora do cenário de pequenas empresas, o que estimula os pesquisadores a planejarem futuras pesquisas nesse campo de estudos.

No pesquisa elaborada por Rodrigues (2013), nota-se o que é relevante para os indivíduos, citando como exemplo a teoria de Maslow, que afirma que os indivíduos precisam satisfazer suas necessidades conforme elaborado em uma pirâmide, dos níveis inferiores para os superiores ou como a motivação pode ser um fator intrínseco e extrínseco, pois surge através de influências internas e externas. Então, observou-se que o foco não é somente em aplicar planos motivacionais para aumentar a produtividade, mas as teorias sobre a motivação ostentam como conseguir manter um indivíduo motivado a fim de estimulá-lo a conseguir superar os desafios num mercado que está cada vez mais competitivo.

Conforme os estudos de Oliveira e Leite (2014), as organizações podem atingir maiores níveis motivacionais de seus colaboradores, ao favorecer a realização pessoal, demonstrar reconhecimento pelo valor profissional, oferecer oportunidades de promoção, atribuir responsabilidades a cada um, tornar o trabalho agradável e possibilitar o crescimento do indivíduo.

Segundo Rodrigues (2013), independente da estrutura organizacional, as empresas reconhecem que para estarem engajadas no mercado atual, precisam reter seus talentos e motivá-los a buscar o novo, removendo os aspectos que obstruem a junção da empresa com o colaborador. E os funcionários também entenderam a importância de estarem comprometidos e serem destemidos na busca para conquistar o sucesso. A motivação jamais deixará de existir, porque ela está diretamente vinculada ao ser humano e suas emoções.

Segundo Pedroso; França; Oliveira e Osawa (2012), com a chegada da globalização o aumento da competitividade entre as empresas, custos de contratação, treinamentos e processo

de automação industrial e a exigência do melhor desempenho de seus colaboradores está cada vez maior. Por esse motivo, as empresas devem estar sempre buscando alternativas que motivem seus colaboradores, com o intuito de proporcionar um melhor clima organizacional e desempenho de seus profissionais.

Rodrigues (2014), afirma que a motivação é uma das grandes forças impulsionadoras do comportamento humano. É ela quem irá determinar os níveis de desempenho pessoal e profissional obtidos na empresa. A chave é apostar no potencial humano. E as empresas estão pagando para ver. Através de investimentos em desenvolvimento de pessoal, que aliado ao gerenciamento administrativo, tem tudo para dar bons frutos e resultados.

Conforme Pedroso; França; Oliveira e Osawa (2012), a motivação só é possível em ambientes em que confiança e a lealdade estejam no centro das relações da empresa. Onde prevaleça a ética e o respeito mútuo entre as pessoas e ainda esforço contínuo para compatibilizar objetivos pessoais com os objetivos empresariais. Este é um aspecto extremamente importante em tempos de mudanças aceleradas, tempos em que inúmeras ameaças afloram e exige da alta administração esforço consciente e intenso para que decisões de sobrevivência não destruam o ambiente e as relações entre a empresa e os colaboradores.

Segundo Rodrigues (2014), não se pode ignorar que uma empresa é constituída de pessoas com as mais variadas percepções e opiniões sobre o mundo, sobre as pessoas e o trabalho. Os funcionários constituem a parte pensante e operante da empresa, toda tecnologia disponível constitui apenas uma ferramenta. O essencial em uma empresa é ter pessoas que fazem o que querem e querem o que fazem, o segredo está em estimular a motivação individual, o desejo de ser e de estar no meio profissional que o envolve. Ela é composta de sujeitos e por isso, deve levar em conta esta condição. Somente as pessoas podem agregar valor, através de seu trabalho, conhecimento, visão e experiência de vida. Trabalha-se com as pessoas e para elas, sempre.

Ainda segundo os estudos de Pedroso; França; Oliveira e Osawa (2012), para manter o nível de motivação nas empresas é fundamental a comunicação constante entre a empresa e seus colaboradores em suas várias formas, como textos internos periódicos, eventos, avaliações constantes, confraternizações organizacionais, palestras e seminários, pois assim, se alinham os objetivos e se renovam as energias.

Para Rodrigues (2014), o papel da organização é de suma importância na obtenção de um bom nível de motivação entre seus colaboradores. É necessário que haja uma razão para haver motivação. Portanto, filosofia, metas e objetivos bem claros contribuem

significativamente para o seu desenvolvimento e otimização de resultados. Funcionário motivado e produtivo é aquele que está no lugar certo, ou seja, que ocupa uma função capaz de explorar e estimular suas potencialidades, bem como lhe fornecer reconhecimento.

Segundo os estudos de Pedroso; França; Oliveira e Osawa (2012), a motivação no âmbito organizacional está relacionada à qualidade de desempenho e esforços de seus colaboradores, constituindo a energia motriz para atingir os resultados desejados.

Rodrigues (2014), diz que Motivação é a diferença que faz diferença. Não há truque para vencer, o que existe é uma atitude cotidiana. Quando existe a motivação o indivíduo faz acontecer.

Os estudos recentes em motivação mostram que a motivação é essencial para o crescimento das organizações e de seus colaboradores. É necessário que se alcance o equilíbrio entre os anseios da organização e do indivíduo. A motivação é essencial para manter o bom desempenho dos colaboradores na organização. Colaboradores motivados desempenham suas tarefas com maior esforço e dedicação, aumentando-se a qualidade dos processos organizacionais.

4 METODOLOGIA

Nesta seção do trabalho foram aplicadas as leis da bibliometria para se fazer a análise e discussão dos dados e resultados encontrados a partir do estudo de artigos científicos que continham a palavra-chave “motivação” em seus resumos nos periódicos brasileiros de Administração Qualis A e B pesquisados no SiCAPES/Web Qualis no período de 2011-2014.

A pesquisa do presente trabalho conforme defende Vieira e Sanna (2013), caracteriza-se como sendo um estudo descritivo e de abordagem quantitativa, realizado com variáveis bibliométricas, com resultados e discussões baseadas em informações mensuráveis fornecidas a partir de um recorte de literatura científica.

4.1 Bibliometria

4.1.1 Origem

Segundo Vanti (2002, p. 153), consistindo na aplicação de técnicas estatísticas e matemáticas para descrever aspectos da literatura e de outros meios de comunicação (análise quantitativa da informação), a bibliometria foi originalmente conhecida como “bibliografia estatística” (termo cunhado por Hulme em 1923), sendo o termo “bibliometria” criado por Otlet em 1934 no seu “*Traité de Documentation*”. Contudo, o termo apenas se popularizou em 1969, a partir de um artigo de Pritchard que discutia a polêmica “bibliografia estatística ou bibliometria?”

De acordo com Dos Santos e Kabashi (2009, p. 157), “o uso de métodos estatísticos e matemáticos para mapear informações, a partir de registros bibliográficos e documentos (livros, artigos, periódicos) não constituem fato novo”.

Segundo Araújo (2006), no Brasil os estudos bibliométricos se proliferaram a partir da década de 1970.

4.1.2 Importância e utilização

Conforme Okubo (1997), “a bibliometria é uma ferramenta com a qual o estado da ciência e da tecnologia podem ser observados por meio de investigação pormenorizada da produção da literatura científica, a um certo nível de especialização. Ainda segundo Okubo (1997), as técnicas de bibliometria têm evoluído produzindo novos indicadores, tais como a

contagem dos artigos por país, por instituição e por autor, a contagem de referências para medir o impacto de publicações na comunidade científica, a contagem de citações repetidas em um mesmo artigo (o número de vezes que uma mesma referência aparece em um artigo). Todas estas técnicas combinadas dão mais detalhes e oferecem medidas mais efetivas. Os estudos bibliométricos utilizam-se apenas de documentos formais e os documentos informais, por sua vez, não devem ser analisados com este propósito. Apesar das suas limitações, a bibliometria fornece uma medida quantitativa essencialmente objetiva da produção científica.

Conforme Vanti (2002), os estudos bibliométricos da ciência são utilizados de forma quantitativa, pois se trata de estudos métricos da informação, visando a mapear áreas do conhecimento, nos diversos formatos de divulgação. A Técnica bibliométrica pode ser utilizada para identificar as revistas do núcleo de uma disciplina, estudar a dispersão e a obsolescência da literatura científica, prever a produtividade de autores, organização e países, quantificar o grau e os tipos de cooperação entre autores, analisar os processos de citação e co-citação, apreciar a linguagem, as palavras e as frases em seus aspectos estatísticos ou medir o crescimento de determinadas áreas.

4.1.3 Definições

Rostaing (1997), definiu a bibliometria como a aplicação dos métodos estatísticos ou matemáticos sobre o conjunto de referências bibliográficas.

Para Macias-Chapula (1998, p. 134), a bibliometria pode ser definida como “o estudo dos aspectos quantitativos da produção, disseminação e uso da informação registrada.

Spinak (1998, p. 142), define bibliometria sobre diversos aspectos, como:

- a) Disciplina com alcance multidisciplinar e que analisa os aspectos mais relevantes e objetivos de sua comunidade, a comunidade impressa.
- b) Estudo das organizações e de seus setores científicos e tecnológicos a partir das fontes bibliográficas e patentes para identificar os autores, suas relações, suas tendências.
- c) Estudo quantitativo das unidades físicas publicadas, ou das unidades bibliográficas ou de seus substitutos.
- d) Aplicação de métodos matemático e estatístico ao estudo do uso que se faz dos livros e outros meios dentro e nos sistemas de bibliotecas.
- e) Estudo quantitativo da produção de documentos como se reflete nas bibliografias.

4.1.4 Leis bibliométricas

As principais leis bibliométricas, conforme Tague-Sutckiffe (1992 apud VANTI, 2002), são Lotka, Zipf e Bradford, assim descritas:

a) **Lei de Lotka ou Lei do Quadrado Inverso** – foca mensurar a produtividade de pesquisadores, baseando-se num modelo de distribuição tamanho-frequência dos diversos pesquisadores em um universo de documentos. Essa lei considera que alguns estudiosos, supostamente de maior prestígio em uma determinada área do conhecimento, produzem muito e muitos pesquisadores, supostamente de menor prestígio, produzem pouco.

b) **Lei de Bradford ou Lei de Dispersão** – Está relacionada à dispersão periódica científica da literatura, através da avaliação da produtividade dos periódicos e do estabelecimento de centros e áreas de dispersão sobre um dado assunto em um mesmo grupo de periódicos.

c) **Leis de Zipf ou Lei do Mínimo Esforço** – faz referência à mensuração da frequência de ocorrência de palavras em um determinado texto, que gera uma lista classificada de termos de uma disciplina ou assunto e enseja a indexação temática automática (TAGUE-SUTCKIFFE, 1992 apud VANTI, 2002, p.153).

4.2 Procedimentos Metodológicos da Pesquisa

No presente trabalho foi realizado um estudo bibliométrico dos artigos científicos que continham a palavra-chave “motivação” em seus resumos e que foram publicados em revistas nacionais de Administração de Recursos Humanos no período de 2011-2014. O presente estudo foi desenvolvido por meio de técnicas utilizadas pelas leis de Zipf e Bradford. Vanti (2002), definiu a lei de Zipf como lei do mínimo esforço, que faz referência à mensuração de ocorrência de palavras em um determinado texto. Conforme Vanti (2002), a lei de Bradford ou lei de dispersão está relacionada à dispersão periódica científica da literatura, através da avaliação da produtividade dos periódicos e do estabelecimento de centros e áreas de dispersão sobre um dado assunto em um mesmo grupo de periódicos.

As revistas estudadas foram encontradas no SiCAPES – Sistema Integrado CAPES/ Web Qualis. Os periódicos foram buscados através da opção consultar na aba por classificação / Área de avaliação (Administração). Foram realizadas as escolhas dos periódicos de Administração de Recursos Humanos de acordo com sua classificação Qualis CAPES,

conforme exposto nas figuras anexadas na seção 6 do trabalho. As revistas utilizadas no presente trabalho, foram aquelas que possuíam classificação Qualis A e B de acordo com o sistema de avaliação do SiCAPES/Web Qualis.

Os artigos científicos publicados entre o período de 2011-2014 nos periódicos de Administração de Recursos Humanos classificadas pelo SiCAPES/Web Qualis, foram pesquisados por meios eletrônicos direcionados às revistas, onde a busca era realizada no campo edições anteriores e em seguida ao se clicar nas edições das revistas os artigos eram encontrados. A busca dos artigos era realizada nos periódicos relacionados à área de Administração e Recursos Humanos e o enfoque foi dado às produções que possuíam em seus resumos a palavra-chave “motivação”.

As bases de fundamentação para a pesquisa foram realizadas em três etapas, onde em um primeiro momento foi realizada a contagem de artigos publicados nos periódicos nacionais de Administração de Recursos Humanos entre o período de 2011-2014. As revistas foram selecionadas segundo o critério de classificação Qualis A e B estabelecido pelo SiCAPES/Web Qualis.

Após a seleção dos periódicos nacionais de Administração de Recursos Humanos, foi realizada a busca de artigos científicos que continham em seu resumo a palavra-chave motivação e sua frequência de publicação nos artigos encontrados entre o período de 2011-2014, sendo aplicada a técnica bibliométrica de Zipf, chamada de lei do mínimo esforço e que foi definida na obra de Vanti (2002).

Em um último momento foi realizado a aplicação da lei de Bradford aos periódicos brasileiros de administração, com edições entre o período de 2011-2014 e aos seus respectivos artigos publicados relacionados ao tema de Recursos Humanos.

Para se encontrar os artigos relacionados ao tema de Recursos Humanos entre o período de 2011-2014, fez a busca nos meios eletrônicos das Revistas de Administração Mackenzie (RAM), Revista Gestão da USP (REGE), Revista Gestão Contemporânea, Revista Eletrônica de Administração, Revista ADMpg Gestão Estratégica, Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, Revista de Administração Contemporânea e Revista Brasileira de Gestão de Negócios. No campo pesquisa era feita a escolha dos artigos entre o período de 2011-2014, digitando-se a palavra Recursos Humanos.

A aplicação das leis de Zipf e Bradford aos periódicos e artigos pesquisados no SiCAPES/Web Qualis durante o período de 2011-2014, descritas nas obras de Vanti (2002) e

Araújo (2006), foram de fundamental importância para o desenvolvimento das etapas do estudo bibliométrico realizado no presente trabalho.

5 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os dados pesquisados e analisados sobre as revistas de Administração de Recursos Humanos com classificação Qualis A e B, segundo critérios estabelecidos pelo SiCAPES/Web Qualis e seus respectivos artigos publicados entre o período de 2011-2014, que continham em seus resumos a palavra-chave “motivação”, foram detalhados e divididos em tópicos para cada periódico pesquisado.

Os periódicos estudados e analisados no presente trabalho pertencem a área de Administração de Recursos Humanos, onde existem publicações de artigos científicos que possuem em seus resumos a palavra-chave “motivação”.

5.1 Revista de Administração Mackenzie (RAM)

Dentre as revistas de Administração de Recursos Humanos existentes e pesquisadas segundo o critério de classificação do SiCAPES/Web Qualis, foi primeiramente escolhida para análise a Revista de Administração Mackenzie, que possui classificação B1 no SiCAPES/Web Qualis.

Figura 1-Estrato da revista Revista de Administração Mackenzie (RAM).

ISSN	TÍTULO	ESTRATO	ÁREA DE AVALIAÇÃO	STATUS
2238-6890	Organizações Rurais & Agroindustriais	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1517-3879	Organizações Rurais e Agroindustriais (UFLA)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0103-863X	Paidéia (USP. Ribeirão Preto. Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1695-7121	Pasos (El Sauzal)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1040-2659	Peace Review (Palo Alto, Calif.)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1657-6276	Pensamiento y Geston	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0898-5952	Performance Improvement Quarterly	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1517-7599	Per Musi (UFMG)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1413-9936	Perspectivas em Ciência da Informação (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1981-5344	Perspectivas em Ciência da Informação (Online)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1877-0509	Procedia Computer Science	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1877-0428	Procedia: Social and Behavioral Sciences	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2212-0173	Procedia Technology	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0103-6513	Produção (São Paulo. Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0103-7307	Pró-Posições (UNICAMP. Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1414-9893	Psicologia: Ciência e Profissão (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0102-7182	Psicologia e Sociedade (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1807-0310	Psicologia & Sociedade (Online)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0103-6564	Psicologia USP (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1413-8271	Psico-USF (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1809-2039	RAI : Revista de Administração e Inovação	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1518-6776	RAM. Revista de Administração Mackenzie (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado

Fonte: Adaptado de Sistema Integrado CAPES (2015).

A Revista de Administração Mackenzie possui um total de 174 artigos publicados entre o período de 2011-2014. Do total de 174 artigos, apenas 1 possui em seu resumo a palavra-chave “motivação”, o que corresponde a uma frequência de 0,57%. Durante o ano de 2012 houve maior número de produção de artigos com um total de 49 trabalhos publicados, onde a Revista de Administração Mackenzie foi a que mais publicou artigos se comparada aos demais periódicos do presente trabalho.

Tabela 1-Frequência anual de artigos publicados na RAM com a palavra motivação no resumo.

Ano	Número de artigos publicados	Artigos com a palavra-chave motivação	Frequência anual
2011	33	1	3%
2012	49	0	0%
2013	46	0	0%
2014	46	0	0%
Total	174	1	-
Frequência da palavra motivação (%)		0,57%	

Fonte: Autor, 2015.

Conforme a Tabela 1 percebe-se que há uma quantidade pequena de artigos publicados pela Revista de Administração Mackenzie com a palavra-chave “motivação” em seus resumos entre o período de 2011-2014. O ano de 2011 foi o único com produção de artigo que continha a palavra-chave “motivação”, com o total de 1 produção, representando um percentual anual de frequência de 3%. No período de 2012-2014 não houve produção de artigos com a palavra-chave “motivação” em seus resumos, representando assim uma frequência anual cada de 0%.

5.2 Revista Gestão da USP (REGE) e Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)

A Revista de Gestão da USP e a Revista Eletrônica de Ciência Administrativa são classificação qualis B2 conforme critério estabelecido pelo SiCAPES/Web Qualis.

Figura 2-Estrato da Revista Gestão da USP (REGE) e Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM).

ISSN	TÍTULO	ESTRATO	ÁREA DE AVALIAÇÃO	STATUS
1983-8484	REBRAE. Revista Brasileira de Estratégia (Impresso)	B2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1677-7387	RECADM : Revista Eletrônica de Ciência Administrativa	B2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2177-8736	REGE Revista de Gestao	B2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1809-2276	REGE. Revista de Gestão USP	B2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado

Fonte: Adaptado de Sistema Integrado CAPES (2015).

Durante o período de 2011-2014 foi observado na Revista de Gestão da USP um total de 137 publicações e que desse total não houve registro de produções de artigos científicos que continham a palavra-chave “motivação” em seus resumos. Durante o ano de 2011 houve o maior número de publicações de artigos com o total de 37 trabalhos produzidos, mas sem o registro de publicações de artigos contendo a palavra-chave “motivação”.

Já na Revista Eletrônica de Ciência Administrativa de 80 artigos publicados no periódico durante o período de 2011-2014, houve a produção de 1 artigo contendo a palavra “motivação” em seu resumo. O ano de 2013 foi onde mais se publicou artigos científicos com um total de 24 trabalhos, mas não houve registro de publicação de artigos contendo a palavra-chave “motivação”.

Tabela 2-Frequência anual de artigos publicados na REGE com a palavra motivação no resumo.

Ano	Número de artigos publicados	Artigos com a palavra-chave motivação	Frequência Anual
2011	37	0	0%
2012	36	0	0%
2013	32	0	0%
2014	32	0	0%
Total	137	0	-
Frequência da palavra motivação (%)		0%	

Fonte: Autor 2015.

Observa-se pela Tabela 2, que na Revista de Gestão da USP a quantidade de publicações que possuem a palavra-chave “motivação” em seus resumos é inexistente durante o período de 2011-2014 e que isto representa uma frequência anual de 0%.

Tabela 3-Frequência anual de artigos publicados na RECADM com a palavra motivação no resumo.

Ano	Número de artigos publicados	Artigos com a palavra-chave motivação	Frequência Anual
2011	20	0	0%
2012	20	0	0%
2013	24	0	0%
2014	16	1	6,25%
Total	80	1	-
Frequência da palavra motivação (%)		1,25%	

Fonte: Autor, 2015.

Através da Tabela 3, observa-se que nos três primeiros anos não houve publicação na Revista Eletrônica de Ciência Administrativa de artigos científicos que contém a palavra-chave “motivação” em seus resumos, onde isto representa uma frequência anual de 0%. No ano de 2014 houve a produção de 1 artigo e que isto representa uma frequência anual de 6,25%. Com relação ao total de artigos publicados pelo periódico, a frequência da palavra “motivação” foi de 1,25%.

5.3 Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)

A Revista Brasileira de Gestão de Negócios possui classificação qualis B1 segundo dados do SiCAPES/Web Qualis.

Figura 3-Estrato da Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN).

ISSN	TÍTULO	ESTRATO	ÁREA DE AVALIAÇÃO	STATUS
1413-2311	REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre. Online)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1865-1992	REAVI - Revista Eletrônica do Alto Vale do Itajaí	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1579-0185	Redes, Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0874-0283	Referência (Coimbra)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1757-7802	Regional Science Policy and Practice	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1980-993X	Revista Ambiente & Água	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0103-3352	Revista Brasileira de Ciência Política (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0102-6909	Revista Brasileira de Ciências Sociais (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1980-0037	Revista Brasileira de Cineantropometria & Desempenho Humano (Online)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1413-2478	Revista Brasileira de Educação (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0100-5502	Revista Brasileira de Educação Médica (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0102-3098	Revista Brasileira de Estudos de População (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1679-0731	Revista Brasileira de Finanças (Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1984-5146	Revista Brasileira de Finanças: RBFin = RBFin: Brazilian Finance Review	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1983-0807	Revista Brasileira de Gestão de Negócios (Online)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1806-4892	Revista Brasileira de Gestão de Negócios (São Paulo. Impresso)	B1	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado

Fonte: Adaptado de Sistema Integrado CAPES (2015).

De um total de 96 artigos publicados no periódico entre 2011-2014, foi encontrada a existência de 1 publicação que continham a palavra-chave “motivação” em seus resumos. O ano de 2014 foi onde mais se publicou artigos com um total de 29 trabalhos, porém sem o registro de artigos contendo a palavra-chave “motivação”.

Tabela 4-Frequência anual de artigos publicados na RBGN com a palavra motivação no resumo.

Ano	Número de artigos publicados	Artigos com a palavra-chave motivação	Frequência Anual
2011	20	0	0%
2012	19	0	0%
2013	28	1	3,5%
2014	29	0	0%
Total	96	1	-
Frequência da palavra motivação (%)		1,04%	

Fonte: Autor 2015

Observa-se pela Tabela 4, que de um total de 96 artigos publicados na Revista Brasileira de Gestão de Negócios, existe a produção de 1 artigo no ano de 2013 que contém a palavra-chave “motivação” em seu resumo e que isto representa uma frequência anual de 3,5%. Nos demais anos não foi verificada a existência de publicações que continham a palavra-chave

“motivação”, representando uma frequência anual de 0%. A frequência da palavra “motivação” relacionada ao total de artigos existentes na revista foi de 1,04%.

5.4 Revista de Administração Contemporânea (RAC)

A Revista de Administração Contemporânea é uma revista bastante conceituada segundo dados obtidos do SiCAPES/Web Qualis. A revista possui classificação Qualis A2, estando no topo se comparada as outras revistas pesquisadas da área de Administração e Recursos humanos.

Figura 4-Estrato da Revista de Administração Contemporânea (RAC).

ISSN	TÍTULO	ESTRATO	ÁREA DE AVALIAÇÃO	STATUS
0960-4529	Managing Service Quality	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0263-4503	Marketing Intelligence & Planning	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0143-6570	MDE. Managerial and Decision Economics (Print)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1368-3047	Measuring Business Excellence	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0938-8249	MIR. Management International Review (1990)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0748-4526	Negotiation Journal	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0732-118X	New Ideas in Psychology	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1676-4285	Online Brazilian Journal of Nursing	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1074-8121	On the Horizon	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0104-6276	Opinião Pública (UNICAMP. Impresso)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1413-585X	Organizações & Sociedade (Impresso)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1984-9230	Organizações & Sociedade (Online)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0101-7438	Pesquisa Operacional (Impresso)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1413-7372	Psicologia em Estudo (Impresso)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0102-7972	Psicologia: Reflexão e Crítica (UFRGS. Impresso)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0102-3772	Psicologia: Teoria e Pesquisa (UnB. Impresso)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0271-2075	Public Administration and Development (Print)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1471-9037	Public Management Review (Print)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1981-5700	RAC Eletrônica	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1415-6555	RAC. Revista de Administração Contemporânea (Impresso)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1982-7849	RAC. Revista de Administração Contemporânea (Online)	A2	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado

Fonte: Adaptado de Sistema Integrado CAPES (2015).

De um total de 166 artigos publicados no periódico durante o período de 2011-2014, foi encontrada 1 publicação de artigo científico contendo a palavra-chave “motivação” em seu resumo. Durante o ano de 2011 houve maior número de publicação de artigos com um total de 48 trabalhos, mas sem registro de produção de artigos contendo a palavra-chave “motivação”.

Tabela 5-Frequência anual de artigos publicados na RAC com a palavra motivação no resumo.

Ano	Números de artigos publicados	Artigos com a palavra-chave motivação	Frequência Anual
2011	48	0	0%
2012	40	1	2,5%
2013	36	0	0%
2014	42	0	0%
Total	166	1	-
Frequência da palavra motivação (%)		0,6%	

Fonte: Autor, 2015.

Observa-se pela Tabela 5 que houve 1 publicação de artigo no ano de 2012 com a palavra-chave “motivação” em seu resumo e que isto representa uma frequência anual de 2,5%. Nos demais anos não foram encontradas publicações contendo a palavra “motivação” em seus resumos, representando uma frequência anual de 0%. A frequência da palavra motivação com relação à quantidade total de 166 artigos publicados durante o período de 2011-2014 é de 0,6%.

5.5 Revista ADMpg Gestão Estratégica

A revista ADMpg Gestão Estratégica possui classificação B3 segundo dados obtidos no SiCAPES/Web Qualis.

Figura 5-Estrato da Revista ADMpg Gestão Estratégica.

ISSN	TÍTULO	ESTRATO	ÁREA DE AVALIAÇÃO	STATUS
1518-5354	Resources and Environment	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1518-3025	Reuna (Belo Horizonte)	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2179-8834	REUNA (on line)	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2249-894X	Review of Research	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2237-2733	Revista Acadêmica São Marcos	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2178-0080	Revista Administração em Diálogo - RAD	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2237-5139	Revista ADM.MADE	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1983-6791	Revista ADMpg (Impresso)	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1983-7089	Revista ADMpg (Online)	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado

Fonte: Adaptado de Sistema Integrado CAPES (2015).

De um total de 44 artigos publicados no periódico durante o período de 2011-2014, foi encontrada apenas 1 publicação de artigo que continha a palavra-chave “motivação” em seu

resumo. Nos anos de 2013 e 2014, respectivamente, não houve produção de edições da revista ADMpg Gestão Estratégica, portanto não foram encontradas publicações de artigos científicos durante os anos citados.

Tabela 6-Frequência anual de artigos publicados na ADMpg com a palavra motivação no resumo.

Ano	Número de artigos publicados	Artigos com a palavra-chave motivação	Frequência Anual
2011	29	0	0%
2012	15	1	6,6%
2013	-	-	-
2014	-	-	-
Total	44	1	-
Frequência da palavra motivação (%)		2,27%	

Fonte: Autor, 2015.

A partir da Tabela 6 verifica-se que só houve edição da Revista ADMpg Gestão Estratégica nos anos de 2011 e 2012. Durante o ano de 2011 não houve publicação de artigos contendo a palavra “motivação” em seus resumos, representando assim uma frequência anual de 0%. No ano de 2012 houve publicação de 1 artigo científico contendo a palavra-chave “motivação” e que isto representa uma frequência anual 6,6%. Do total de 44 artigos publicados na revista ADMpg durante o período de 2011-2014, obtém-se uma frequência da palavra “motivação” em seus respectivos resumos de 2,27%.

5.6 Revista Eletrônica de Administração (REA)

A Revista Eletrônica de Administração está classificada de acordo com o SiCAPES/Web Qualis como Qualis B5.

Figura 6-Estrato da Revista Eletrônica de Administração (REA).

ISSN	TÍTULO	ESTRATO	ÁREA DE AVALIAÇÃO	STATUS
1806-700X	Patrimônio: Lazer & Turismo (UNISANTOS)	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1676-0220	PCH Notícias & SHP News	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1676-9503	Pensar BH. Política Social	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1518-7446	Política Democrática	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1518-6660	Política Externa (USP)	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0718-4921	Portal Deportivo	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1647-2225	Portuguese Journal of Management Studies	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0972-5466	Pratibimba: The Journal of Institute of Management and Information Science	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1646-3153	Prisma.com	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2237-5163	Produção em Foco	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2178-2768	PROPAGARE: Revista Científica da Faculdade Campo Real	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0103-8486	Psicopedagogia (São Paulo)	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0871-4657	Psychologica (Coimbra)	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1982-1263	Pubvet (Londrina)	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1677-1184	RAC (IESA)	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1519-1672	RAS. Revista de Administração em Saúde	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1679-7930	RBCEH. Revista Brasileira de Ciências do Envelhecimento Humano	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0104-8341	RBC: Revista Brasileira de Contabilidade	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1679-902X	RBGP. Revista Brasileira de Gerenciamento de Projetos	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1806-8405	RBPG. Revista Brasileira de Pós-Graduação	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2236-3327	REACP - Revista Eletrônica de Administração do Centro do Paraná	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1679-9127	REA. Revista Eletrônica de Administração (Franca. Online)	B5	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado

Fonte: Adaptado de Sistema Integrado CAPES (2015).

Dentre os demais periódicos pesquisados no presente trabalho, verifica-se que a Revista Eletrônica de Administração possui o menor número de artigos produzidos durante o período de 2011-2014, com um total de 53 publicações. O ano de 2014 foi o que houve maior número de produção de artigos, com um total de 21 trabalhos.

Tabela 7-Frequência anual de artigos publicados na REA com a palavra motivação no resumo.

Ano	Número de artigos publicados	Artigos com a palavra-chave motivação	Frequência anual
2011	8	0	0%
2012	12	0	0%
2013	12	0	0%
2014	21	1	4,7%
Total	53	1	-
Frequência da palavra motivação (%)		1,88%	

Fonte: Autor, 2015.

Pela Tabela 7 verifica-se que durante os anos de 2011, 2012 e 2013 não houveram publicações de artigos com a palavra-chave “motivação” em seus resumos, representando assim

uma frequência anual de 0%. Houve a publicação no ano de 2014 de 1 artigo na revista eletrônica de administração que continha a palavra “motivação” em seu resumo, portanto temos uma frequência anual de 4,7%. Conclui-se que a frequência da palavra-chave “motivação” nos artigos publicados pela Revista Eletrônica de Administração entre o período de 2011-2014 é de 1,88%.

5.7 Revista Gestão Contemporânea

A Revista Gestão Contemporânea possui qualificação Qualis B3 no SiCAPES/Web Qualis.

Figura 7-Estrato da Revista Gestão Contemporânea.

ISSN	TÍTULO	ESTRATO	ÁREA DE AVALIAÇÃO	STATUS
1413-3849	Revista de Negócios	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1980-4431	Revista de Negócios (Online)	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2237-3713	Revista de Tecnologia Aplicada	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1809-3108	Revista Didática Sistemática	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1415-2061	Revista do CCEI	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
0104-1894	Revista do Instituto de Ciências da Saúde (UNIP)	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1989-2446	Revista Electrónica de Investigación y Docencia	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1984-3372	Revista Eletrônica de Estratégia & Negócios	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2236-1170	Revista Eletrônica em Gestão, Educação e Tecnologia Ambiental	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2176-9443	Revista Eletrônica Fafit/Facis	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1982-4785	Revista Eletrônica Gestão & Saúde	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1984-4204	Revista Eletrônica Mestrado em Administração	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2177-6288	Revista e-escrita: revista do curso de etras da UNIABEU	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2179-7943	Revista Espaço Jurídico	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1980-3729	Revista FAMECOS (Online)	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1984-8226	Revista Fronteiras (Online)	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2237-0722	Revista GEINTEC: gestao, inovacao e tecnologias	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
2215-2563	Revista Geografica de America Central (Online)	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado
1679-107X	Revista Gestão Contemporânea	B3	ADMINISTRAÇÃO, CIÊNCIAS CONTÁBEIS E TURISMO	Atualizado

Fonte: Adaptado de Sistema Integrado CAPES (2015).

Durante o período de 2011-2014, foi encontrado apenas 1 artigo que continha a palavra-chave “motivação” em seu resumo. Esta única publicação foi selecionada de um total de 73 artigos produzidos pelo periódico. Verificou-se também que a revista gestão contemporânea teve um maior número de publicações durante o ano de 2013, com um total de 24 artigos publicados, mas sem a produção de artigos com a palavra “motivação” nos seus resumos.

Tabela 8-Frequência anual de artigos publicados na revista gestão contemporânea com a palavra motivação no resumo.

Ano	Número de artigos publicados	Artigos com a palavra-chave motivação	Frequência Anual
2011	15	0	0%
2012	18	0	0%
2013	23	0	0%
2014	16	1	6,25%
Total	73	1	-
Frequência da palavra motivação (%)		1,37%	

Fonte: Autor, 2015.

Observa-se pela Tabela 8 que durante os anos de 2011, 2012 e 2013 não houveram publicações de artigos com a palavra-chave “motivação” na Revista Gestão Contemporânea, onde se obtêm uma frequência anual de 0% para os três anos. No ano de 2014 houve a publicação de 1 artigo contendo a palavra-chave “motivação”, o que representa uma frequência anual de 6,25%. Conclui-se que a frequência da palavra “motivação” é de 1,37%, considerando a quantidade total de 73 artigos publicados pela Revista de Gestão Contemporânea.

5.8 Aplicação da lei de Bradford

Nesta seção buscou-se observar a produtividade dos núcleos das revistas de Administração de Recursos Humanos, segundo a lei de Bradford ou lei de dispersão.

Segundo Araújo (2006), a segunda lei bibliométrica ou lei de Bradford incide sobre conjuntos de periódicos. Com o objetivo de descobrir a extensão na qual artigos de um assunto científico específico apareciam em periódicos destinados a outros assuntos, estudando a distribuição dos artigos em termos de variáveis de proximidade ou de afastamento, Bradford realiza uma série de estudos que culminam, em 1934, com a formulação da lei da dispersão. O autor percebe que, numa coleção de periódicos sobre geofísica, existe sempre um núcleo menor de periódicos relacionados de maneira próxima ao assunto e um núcleo maior de periódicos relacionados de maneira estreita, sendo que o número de periódicos em cada zona aumenta, enquanto a produtividade diminui.

Segundo Araújo (2006), a Lei de Bradford pode ser enunciada da seguinte forma: se dispormos periódicos em ordem decrescente de produtividade de artigos sobre um

determinado tema, pode-se distinguir um núcleo de periódicos mais particularmente devotados ao tema.

Ainda segundo Araújo (2006), os periódicos devem ser listados com o número de artigos de cada um, em ordem decrescente, com soma parcial. O total de artigos deve ser somado e dividido por três; o grupo que tiver mais artigos, até o total de 1/3 dos artigos, é o “core” daquele assunto. O segundo e o terceiro grupo são as extensões. A razão do número de periódicos em qualquer zona pelo número de periódicos na zona precedente é chamada “multiplicador de Bradford” (Bm): à medida que o número de zonas for aumentando, o Bm diminuirá.

A Tabela 9 mostra os núcleos das revistas em ordem decrescente de produtividade dos artigos relacionados a área de recursos humanos entre o período de 2011-2014. Do total de 62 artigos relevantes para a área de Recursos Humanos, calculou-se 1/3, obtendo-se 20,66. As revistas foram divididas em 2 núcleos, cada um contendo uma relação de proximidade ou afastamento com relação ao número de 20,66, se observado a coluna do $\sum ac$ (somatório acumulado).

A Revista Gestão da USP possui um maior número de artigos publicados relacionados a área de recursos humanos, com um total de 15 produções. Em seguida estão as Revistas de Administração Mackenzie e Administração Contemporânea com 14 e 13 produções respectivamente. As revistas de Administração Mackenzie e Administração Contemporânea fazem parte do núcleo 1 com $\sum ac$. (somatório acumulado) acima dos 20,66, respectivamente 29 e 42, conseqüentemente o núcleo 1 é o principal ou “core” de revistas mais ligadas ao tema de Recursos Humanos.

O núcleo 1 é o principal no que diz respeito ao $\sum ac$. (somatório acumulado) com um total de 42 e que está acima dos 20,66 e fazem parte deste núcleo as Revistas Gestão da USP, de Administração Mackenzie e de Administração Contemporânea. O núcleo 2 possui $\sum ac$. (somatório acumulado) de 20 e que fazem parte deste as Revistas Gestão Contemporânea, ADMpg Gestão Estratégica e Eletrônica de Ciência Administrativa, Brasileira de Gestão de Negócios e Eletrônica de Administração, com o $\sum ac$. (somatório acumulado) de 20. A razão da quantidade de periódicos do núcleo 2 pela quantidade de periódicos na zona anterior foi de 1,66 respectivamente (multiplicador de Bradford).

Tabela 9-Núcleos de periódicos na área de recursos humanos no Brasil entre o período de 2011-2014 conforme a lei de Bradford.

Periódico	Total de artigos 2011-2014	Artigos da área de recursos humanos 2011-2014	%	∑ac.	Núcleos
Revista Gestão da USP (REGE)	137	15	10,9	15	1
Revista de Administração Mackenzie (RAM)	174	14	8,04	29	1
Revista de Administração Contemporânea (RAC)	166	13	7,83	42	1
Revista Gestão Contemporânea	73	8	10,9	8	2
Revista ADMpg Gestão Estratégica	44	5	11,3	13	2
Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM)	80	5	6,25	18	2
Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN)	96	2	2,08	20	2
Revista Eletrônica de Administração (REA)	53	0	0	20	2
Total	823	62			

Fonte: Autor, 2015.

Para finalizar, de acordo com a tabela 9 as revistas que fazem parte do primeiro núcleo, ou núcleo principal, chamado de “core” possuem um $\sum ac.$ (Somatório acumulado) 42, tendo assim uma maior publicação de artigos da área de Recursos Humanos neste núcleo. Se relacionado ao terço de 20,66 calculado segundo a lei de Bradford, as Revistas Gestão da USP, Revista de Administração Mackenzie e a Revista de Administração Contemporânea possuem uma considerável relação de proximidade com o tema de Recursos Humanos.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo geral realizar um estudo bibliométrico acerca de artigos científicos sobre o tema motivação que foram publicados em periódicos brasileiros de Administração entre o período de 2011-2014.

Na realização do presente estudo bibliométrico, verificou-se uma pequena quantidade de artigos científicos publicados em revistas brasileiras de Administração de Recursos Humanos Qualis A e B, classificadas pelo SiCAPES/Web Qualis, que continham a palavra-chave “motivação” em seus resumos entre o período de 2011-2014.

No total foram pesquisados 823 artigos com o intuito de observar a frequência da palavra-chave “motivação” em seus resumos.

Foi encontrado apenas 1 artigo científico contendo a palavra-chave “motivação” em cada periódico analisado no presente trabalho, com exceção da Revista Gestão da USP (REGE), onde não houve registro de publicações de artigos com a palavra “motivação” em seus resumos entre o período de 2011-2014.

Na aplicação da lei de Zipf ou lei do mínimo esforço aos periódicos brasileiros de administração de recursos humanos, observou-se um baixo percentual de frequência da palavra-chave “motivação” em seus artigos. A Revista de Administração Mackenzie (RAM) possui frequência da palavra “motivação” de 0,57%, a Revista Gestão da USP (REGE) de 0%, a Revista Brasileira de Gestão de Negócios (RBGN) de 1,04%, a Revista de Administração Contemporânea (RAC) de 0,6%, a Revista ADMpg Gestão Estratégica de 2,27%, a Revista Eletrônica de Ciência Administrativa (RECADM) de 1,25%, a Revista Eletrônica de Administração (REA) de 1,88% e a Revista Gestão Contemporânea de 1,37%. Conclui-se que a revista com uma maior frequência de aparição da palavra-chave “motivação” em seus artigos é a Revista ADMpg Gestão Estratégica.

No estudo bibliométrico do presente trabalho, foi realizada também a aplicação da lei de Bradford ou lei da dispersão, para se ter uma ideia da proximidade dos periódicos nacionais de Administração selecionados para a pesquisa com a área de Recursos Humanos. As revistas foram colocadas em ordem decrescente de produtividade, segundo a lei de Bradford, no que diz respeito a quantidade de artigos relacionados a área de Recursos Humanos. O periódico que possui maior número de artigos produzidos sobre o tema Recursos Humanos é a Revista Gestão da USP (REGE), com um total de 15 publicações.

Verificou-se que há uma maior produção de artigos relacionados a área de Recursos Humanos nos periódicos que fazem parte do núcleo 1 ou núcleo principal, chamado de “core”, segundo Bradford. Verificou-se que há um \sum_{ac} (somatório acumulado) de 42 artigos no núcleo 1 e que fazem parte deste, as revistas Gestão da USP (REGGE), de Administração Mackenzie (RAM) e de Administração Contemporânea (RAC).

Conclui-se que nos últimos anos e mais precisamente entre o período de 2011-2014, tem se produzido uma pequena quantidade de artigos relacionados ao tema motivação, onde foram encontrados pequenos percentuais de frequência da palavra-chave “motivação” nos resumos dos artigos científicos selecionados no estudo bibliométrico do presente trabalho. Observou-se uma grande quantidade de revistas brasileiras de Administração na presente pesquisa, mas que nos últimos anos e entre o período de 2011-2014, produziu-se pouco com relação a temática da motivação.

É importante salientar que na realização da presente pesquisa, existiram dificuldades para que se encontrassem artigos científicos contendo a palavra-chave motivação em seus resumos, publicados em periódicos brasileiros de Administração no período de 2011-2014. A pouca ocorrência de artigos contendo a palavra-chave motivação em seus resumos foi o fator motivador para a limitação da publicação de 1 artigo científico para cada um dos 8 periódicos analisados no presente trabalho. Apesar da limitação na pesquisa, existe uma considerável quantidade de periódicos brasileiros de Administração com diversas edições e publicações de artigos científicos.

É necessário que haja uma maior produção de artigos científicos relacionados ao tema motivação, pois a aplicação das teorias e estudos motivacionais são de fundamental importância para o crescimento das organizações, estando assim os indivíduos participantes desta mais motivados e empenhados para realizarem suas tarefas. O campo da pesquisa sobre motivação deve ser estendido para que diversos pesquisadores e acadêmicos desenvolvam interesse no assunto, proporcionando assim uma maior utilização das teorias motivacionais em diversas situações nas empresas do qual os indivíduos fazem parte. Assim haverá um maior investimento por parte das organizações na área de Administração e Gestão de Recursos Humanos.

REFERÊNCIAS

- APPIO, P.; ECKER, D. **A importância da aplicação de técnicas motivacionais no ambiente produtivo.** Revista Synergismus Scyentifica UTFPR, Pato Branco, v. 02, p. 1 - 4, 2007.
- ARAÚJO, C. A. **Bibliometria: evolução história e questões atuais.** Em Questão, Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11 - 32, 2006.
- ARCHER, E. R. O mito da motivação. In: BERGAMINI, C. W.; CODA, R. **Psicodinâmica da vida organizacional: motivação e liderança.** ed. São Paulo: Pioneira, 1990.
- BARRACHO, L. P. P. **Motivação e Satisfação dos colaboradores: O caso do grupo Somitel.** Coimbra: FEUC, 2013.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações.** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2006.
- BERGAMINI, C. W. **Motivação nas organizações.** 4ª Ed. São Paulo: Atlas, 1997.
- BORGES, F. Q. **A evolução da administração no ambiente da globalização.** Adcontar, Belém, v. 2, n. 1, p. 7 - 10, 2001.
- BUENO, M. **As teorias da motivação humana e sua contribuição para a empresa humanizada.** Revista do Centro de Ensino Superior de Catalão, CESUC, Ano 04, n. 06, p. 1 - 25, 2002.
- CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional.** Editora Campus, 2ª edição, 2005.
- CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas.** Rio de Janeiro, Campus, 1999.
- COSTA, P. C. RH Portal – Motivação, **Motivação no Trabalho**, Out. 2010. Disponível em: <http://www.rhportal.com.br/artigos/rh.php?rh=Motivacao-no-Trabalho&idc_cad=x9oif4v7j>. Acesso em 09/03/2015.
- FERREIRA, A. B. H. (Ed.) **Novo dicionário Aurélio versão 5.0 edição revista e atualizada: Dicionário eletrônico.** Curitiba: Positivo, 2006. CD-ROM.
- GIL, A. C. **Gestão de Pessoas: Enfoque nos Papéis Profissionais.** São Paulo: Atlas, 2014.
- GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais.** São Paulo: Atlas, 2001.
- GRIFFIN, R. W. **Introdução a administração.** São Paulo: Ática, 2007.
- HERING S. Q. **Motivação dos quadros operacionais para a qualidade sob o enfoque da liderança situacional.** Florianópolis – SC, 1996. Originalmente apresentada como dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, 1996.

JUNG, C. F. **Metodologia para pesquisa e desenvolvimento: aplicada a novas tecnologias, produtos e processos.** 1ª Ed. Rio de Janeiro: Axcel Books, 2004

KWASNICKA, E. L. **Teoria geral da administração: uma síntese.** 3ª Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LOPES J. D. P. **Os estilos gerenciais e suas implicações na motivação dos funcionários: um estudo de caso.** Florianópolis – SC, 1999. Originalmente apresentada como dissertação de mestrado, Universidade Federal de Santa Catarina, 1999.

MACIAS-CHAPULA, C. A. **O papel da informetria e da cienciometria e sua perspectiva nacional e internacional.** Ciência da informação, v. 27, n. 2, p. 134 - 140, 1998.

MAHER, J. R. e PEIRSOL D. T. **Coletânea de pesquisadores sobre Motivação. da IBM World Trade Corporation, da Divisão de Registro de Informações da IBM, EUA, Teorias de Motivação.** São Paulo, Fundação CENAFOR, 1988.

MARRAS, J. P. **Administração de recursos humanos: Do operacional ao estratégico.** 12ª Ed. São Paulo: Futura, 2007.

MAXIMIANO, A. C. A. **Teoria Geral da Administração.** São Paulo: Atlas, 2004.

MORGAN, G. **Imagens da organização.** São Paulo: Atlas, 1996.

MULLINS, L. J. **Management and Organisational Behaviour.** 8ª Ed. Prentice Hall Financial Times, p. 249 – 291.

NAIK, G. **Quick publishing of research breakthroughs can lift stock, but may undermine Science.** Wall Street Journal Online, p. 1 - 2, Jan. de 2002.

OKUBO, Y. **Bibliometric indicators and analysis of research systems: methods and examples.** OECD Science, Technology and Industry Working Papers, 1997, OECD Publishing, 1997.

OLIVEIRA, E. F.; LEITE, N. R. P. **Motivação dos colaboradores e Gestão de Pessoas em Pequenas Empresas, GO.** In: ENCONTRO DE ESTUDOS EM EMPREENDEDORISMO E GESTÃO DE PEQUENAS EMPRESAS, 8., 2014, Goiânia. **Anais...** Goiânia: UFG, 2014. p. 13-14. Disponível em: <http://www.egepe.org.br/anais/tema04/260.pdf>. Acesso em 29/4/2015.

OLIVEIRA, R. S. de.; PASSOS, E. S. **O papel do gestor na motivação dos seus colaboradores.** Cairu em Revista, Ano 02, nº 02, p. 33-41, 2013.

OLIVEIRA, G. C. S.; SILVA, A. M. **Proposição de um modelo integrativo das teorias motivacionais.** Revista Revela, Ano 08, nº 15, p. 1 - 21, 2013.

PEDROSO, D. O. O.; FRANÇA, N. S.; OLIVEIRA, S. S.; OSAWA, J. L. T. **Importância da motivação dentro das organizações.** Revista ampla de gestão empresarial, São Paulo, Ano 01, nº 1, p. 60 - 76, 2012.

- REEVE, J. **Motivação e emoção**. 4ª Ed. Rio de Janeiro: LTC, 2006.
- ROASTING, H. (1997). **La bibliométrie et es techniques**. Toulouse: Sciences de la Societé; Marseille: Centre de Recherche Rétrospective de Marseille.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. 11ª ed. São Paulo: Pearson, 2006.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento Organizacional**. São Paulo: Prentice Hall, 2002.
- ROBBINS, S. P. **Administração: mudanças e perspectivas**. São Paulo: Saraiva, 2003.
- RODRIGUES, A. **Motivação, sua importância e benefícios implantados nas organizações: um estudo de caso em uma empresa do ramo da informática**. 2013. 51 f. Monografia (Graduação em Administração) - Faculdade Cenecista de Capivari, Capivari, 2013.
- RODRIGUES, M. C. B. **A importância da motivação para transformar grupos e equipes**. Revista Intr@ciência, Guarujá, n. 09, p. 70 - 77, 2014.
- ROOSEVELT, T. **Frases motivacionais para equipe**. Disponível em: <http://www.quemdisse.com.br/tema.asp?tema=43>. Acesso em 17/03/2015.
- SANTOS, E. M. **Motivação: por que estímulos semelhantes causam efeitos diferentes?**. Monografia - Disponível em: <http://br.monografias.com/trabalhos3/estimulos-semelhantes-efeitos-diferentes/estimulos-semelhantes-efeitos-diferentes2.shtml>. Acesso em: 10/03/2015.
- SILVA, R. O. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pearson, 2001.
- SISTEMA INTEGRADO CAPES. Web Qualis. Disponível em: <http://qualis.capes.gov.br/webqualis>. Acesso em 8/5/2015.
- SOUZA, E. F. M. **Motivação para melhor desempenho**. 2004. 50 f. Monografia (pós graduação em administração judiciária - MBA) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2004.
- SPINAK, E. **Indicadores cientométricos**. Ciência da informação, v. 27, n. 2, p. 141 - 148, 1998.
- PATRICK, J. e BRUCE, H. C., **Teorias motivacionais montana**. Administração, São Paulo, Ed. Saraiva, 2003.
- VANTI, N. A. P. **Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e da difusão do conhecimento**. Ciência da Informação, Brasília, v. 31, n. 2, p. 152 - 162, 2002.
- VANTI, N. A. P. **Da bibliometria à webometria: uma exploração conceitual dos mecanismos utilizados para medir o registro da informação e a difusão do conhecimento**. Ciência da Informação, Brasília, v. 31, n. 2, p. 369 - 379, 2002.

VERGARA, S. C. **Gestão de Pessoas**. 4ª ed., São Paulo: Atlas, 2005.

VIEIRA, R. Q. e SANNA, M. C. **O uso do estudo bibliométrico pelos pesquisadores da saúde em periódicos científicos digitais brasileiros**. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA, 25º, 2013, Florianópolis. Anais. Congresso Brasileiro de Biblioteconomia, 2013. Disponível em: <http://portal.febab.org.br/anais/article/view/1547>. Acesso em 24/6/2015.

WALTER, S. A. e DA SILVA, E. D. **Visão Baseada em Recursos: um Estudo Bibliométrico e de Redes Sociais da Produção**. In: ENANPAD, 2008, Rio de Janeiro. Anais. Rio de Janeiro: ANPAD, 2008.

WARD, M. **50 Técnicas Essenciais da Administração**. Editora Nobel, 1998.