

Motivação para transferência de treinamento em ambientes de trabalho: uma revisão de escopo

Motivation for Training Transfer in Work Environments: A Scoping Review

Motivación para la Transferencia de Capacitación en Entornos de Trabajo: Una Revisión de Alcance

Revisões da literatura e metanálises

Adriele Cristina Celso da Silva¹
<https://orcid.org/0000-0003-2178-9859>
E-mail: adrielecdasilva@gmail.com

Thaís Zerbini¹
<https://orcid.org/0000-0001-6799-3658>
E-mail: thais.zerbini@gmail.com

¹ Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, São Paulo(SP), Brasil.

Editora Associada Responsável:
Mary Sandra Carlotto
<https://orcid.org/0000-0003-2336-5224>

Como citar:

Silva, A. C. C., & Zerbini, T. (2026).
Motivação para transferência de
treinamento em ambientes de
trabalho: uma revisão de escopo.
*Revista Psicologia: Organizações e
Trabalho*, 26, e26601.
<https://doi.org/10.5935/rpot/e26601>

Resumo: A motivação para a transferência de treinamento tem sido amplamente discutida na Psicologia Organizacional, sendo considerada um fator relevante para a aplicação, no trabalho, dos conhecimentos e habilidades adquiridos em ações de treinamento. Por meio de uma revisão de escopo fundamentada no protocolo PRISMA, foram analisados 22 artigos recuperados em abril de 2024 em cinco bases de dados. O estudo buscou mapear as perspectivas teóricas, as metodologias e os instrumentos mais utilizados, além das relações desse construto com outras variáveis. Observou-se uma concentração recente das publicações, com destaque para os anos de 2022 e 2023, que, conjuntamente, corresponderam a 43% dos estudos incluídos na revisão. Apesar desse crescimento, persistem importantes lacunas metodológicas. Conclui-se que é necessário ampliar a realização de estudos longitudinais, integrar as percepções de supervisores e pares às avaliações e obter evidências de validade para instrumentos aplicados ao contexto da educação a distância (EaD).

Palavras-chave: motivação para transferência, impacto de treinamento no trabalho, contexto organizacional.

Abstract: Motivation for training transfer has been widely discussed in Organizational Psychology and is considered a relevant factor in the application of knowledge and skills acquired through training to the workplace. Through a scoping review based on the PRISMA protocol, 22 articles retrieved in April 2024 from five databases were analyzed. The study aimed to map the theoretical perspectives, methodologies, and instruments most frequently used, as well as the relationships between this construct and other variables. A recent concentration of publications was observed, particularly in 2022 and 2023, which together accounted for 43% of the studies included in the review. Despite this growth, important methodological gaps remain. The findings highlight the need to expand longitudinal research, integrate supervisors' and peers' perceptions into evaluations, and obtain validity evidence for instruments applied in the context of distance learning.

Keywords: motivation for transfer, Training Transfer, work environment.

Resumen: La motivación para la transferencia de la capacitación ha sido ampliamente discutida en la Psicología Organizacional y se considera un factor relevante para la aplicación, en el trabajo, de los conocimientos y habilidades adquiridos mediante acciones de capacitación. A través de una revisión de alcance basada en el protocolo PRISMA, se analizaron 22 artículos recuperados en abril de 2024 en cinco bases de datos. El estudio buscó mapear las perspectivas teóricas, las metodologías y los instrumentos más utilizados, así como las relaciones de este constructo con otras variables. Se observó una concentración reciente de publicaciones, especialmente en los años 2022 y 2023, que conjuntamente representaron el 43% de los estudios incluidos en la revisión. A pesar de este crecimiento, persisten importantes brechas metodológicas. Los hallazgos destacan la necesidad de ampliar los estudios longitudinales, integrar las percepciones de supervisores y pares en las evaluaciones y obtener evidencias de validez para instrumentos aplicados al contexto de la educación a distancia.

Palabras clave: motivación para la transferencia, impacto de la capacitación en el trabajo, ambiente de trabajo.

Introdução

Uma sala de treinamento moderna, com um grupo de indivíduos heterogêneos e aparentemente engajados. Na frente, um instrutor dinâmico gesticula enquanto aponta para o conteúdo apresentado, conectando-o diretamente às necessidades até então identificadas. Os participantes estão concentrados, alguns fazendo anotações e outros interagindo. A observação da cena remete a um ambiente idealizado de aprendizagem. No entanto, esse cenário aparentemente perfeito desperta uma indagação central para a Psicologia Organizacional: por que a assimilação de novos conteúdos frequentemente falha em se traduzir em mudanças de comportamento no ambiente de trabalho?

Investigar de que maneira a motivação atua para que o indivíduo converta o conhecimento adquirido em desempenho prático constitui o cerne deste estudo. Existe um estado afetivo ao final do treinamento denominado motivação para transferir ou motivação para aplicar o que foi aprendido no ambiente de trabalho (Warr, 1999). Frequentemente, traduzido pelo senso comum dentro das organizações como “falta de vontade”, esse construto é definido por Colquitt et al. (2000) como o grau de interesse do treinando em aplicar no trabalho os conteúdos aprendidos no treinamento. De forma complementar, Noe e Schmitt (1986) definem Motivação para Transferir como o desejo dos egressos de utilizarem os conhecimentos adquiridos durante a formação no contexto de trabalho.

Na prática organizacional, a área de Recursos Humanos enfrenta constantes cobranças por resultados tangíveis pós-treinamento. Os recursos dedicados ao desenvolvimento de habilidades são desperdiçados na medida em que o indivíduo escolhe não as aplicar no posto de trabalho. Assim, falhas comumente atribuídas apenas à qualificação do facilitador ou ao design instrucional podem, na verdade, residir na ausência desse estado motivacional.

A temática já foi alvo de uma importante revisão integrativa realizada por Gegenfurtner et al. (2009), que sintetizou as pesquisas publicadas entre 1986 e 2008 para compreender os antecedentes, correlatos e consequências do construto. Os autores identificaram que a motivação para transferência é um construto central que medeia a relação entre o aprendizado e a mudança de comportamento. Entre seus principais achados destacam-se: (1) influência de fatores individuais pré-treinamento, como atitudes, motivação para aprender e traços de personalidade; (2) o papel do clima organizacional e do suporte social (supervisores e pares) pós-treinamento como facilitadores ou inibidores da transferência; e (3) a constatação de que a maioria das pesquisas da época tratava a motivação para transferir como um construto unidimensional e estático, medido apenas ao final das ações.

Apesar da relevância dessa revisão, Gegenfurtner et al. (2009) já apontavam lacunas que exigiam novas investigações, como a necessidade de estudos sobre motivação em treinamentos em Ambientes Virtuais de Aprendizagem e a adoção de perspectivas multidimensionais e dinâmicas. Passados mais de 15 anos, o cenário de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) transformou-se devido ao avanço de novas tecnologias de ensino à distância e a crescente exigência de novos conhecimentos para atender as mudanças do mercado de trabalho. Essa realidade impõe a necessidade de avaliar o estado atual do conhecimento e as direções futuras da pesquisa sobre a motivação para aplicar o aprendizado. Identificar os pontos focais que necessitam de maior clareza metodológica e conceitual é indispensável, dado o impacto direto do construto nos resultados organizacionais.

Em face das evidências apresentadas e tendo em vista que a motivação para transferir tem impacto na efetividade de ações de treinamento, esta revisão de escopo tem como objetivo sintetizar a literatura sobre motivação para transferir, norteando-se pela seguinte pergunta: “Quais são as principais evidências científicas relacionadas à motivação para transferência de Treinamento, Desenvolvimento e Educação (TD&E) em ambientes corporativos?”. Os objetivos específicos consistem em: (1) mapear as perspectivas e modelos teóricos utilizados sobre motivação para transferir em contextos organizacionais; (2) levantar quais instrumentos e metodologias foram mais empregados; e (3) compreender como a variável motivação para transferir se relaciona com outros construtos.

Método

A revisão de escopo constitui um delineamento que proporciona a descrição qualitativa, sistemática e crítica de evidências sobre determinada temática (Tricco et al., 2018). Para a estruturação deste manuscrito, adotaram-se as diretrizes do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews* (PRISMA-ScR). A escolha dessa metodologia justifica-se por sua capacidade de mapear o estado da arte, sintetizar múltiplos achados de forma abrangente e sinalizar lacunas de conhecimento na literatura (Arksey & O'Malley, 2005; Peters et al., 2012).

Ressalta-se que, diferentemente das revisões sistemáticas tradicionais, a avaliação formal da qualidade metodológica e do risco de viés dos artigos incluídos não constitui um requisito obrigatório para este delineamento (Arksey & O'Malley, 2005; Peters et al., 2020), pois tal escolha ampara-se

no objetivo central da pesquisa. Para assegurar a transparência e a confiabilidade dos resultados, o processo operacionalizou de forma rigorosa as etapas metodológicas recomendadas por Arksey e O'Malley (2005), a saber: (1) definição e alinhamento do objetivo e da questão de revisão; (2) desenvolvimento e alinhamento dos critérios de inclusão; (3) descrição das abordagens planejadas; (4) busca de evidências; (5) seleção dos estudos; (6) extração dos dados; (7) análise das evidências; (8) apresentação dos resultados; e (9) síntese dos achados.

As palavras-chave foram definidas a partir da busca dos termos relacionados à revisão no Vocabulário de Termos em Psicologia, cadastrado na Biblioteca Virtual em Saúde Psicologia (BVS-Psi). Operadores booleanos foram integrados a palavras-chave geradas a partir dos elementos de conceito e contexto populacional (PCC) da pergunta de revisão para criar uma string de pesquisa para a busca. A string de pesquisa final foi ("motivation to transfer" OR "Transferring motivation" OR "MOTIVAÇÃO PARA TRANSFERIR") OR (("training transfer" OR "TRANSFER of training" OR "Transfer of Learning" OR "TRANSFERÊNCIA DE TREINAMENTO" OR "TRANSFERÊNCIA DE APRENDIZAGEM") AND motiva*) OR (("instrumental value" OR "VALOR INSTRUMENTAL" OR ((expectancy OR expectância) AND vroom)) AND (training OR treinamento)).

A estratégia de busca foi executada em abril de 2024, consultando as bases de dados Web of Science, Scopus, PsycNet, ERIC e BVS, a fim de garantir a recuperação ampla dos artigos e abranger a produção científica nacional e internacional de alto impacto. O recorte temporal estabelecido compreendeu o período de 2004 a 2024, permitindo o levantamento do tema nas últimas duas décadas.

Foram adotados como critérios de inclusão: (1) artigos de pesquisa empírica; (2) estudos realizados em contextos organizacionais; e (3) estudos que abordassem motivação para transferência de treinamento ou construtos motivacionais relacionados à transferência da aprendizagem, incluindo variáveis fundamentadas na Teoria da Expectância de Vroom. Foram excluídos: (1) estudos realizados fora do contexto organizacional; (2) produções teóricas, capítulos de livros, ensaios e revisões de literatura; e (3) trabalhos que não se caracterizassem como artigos científicos.

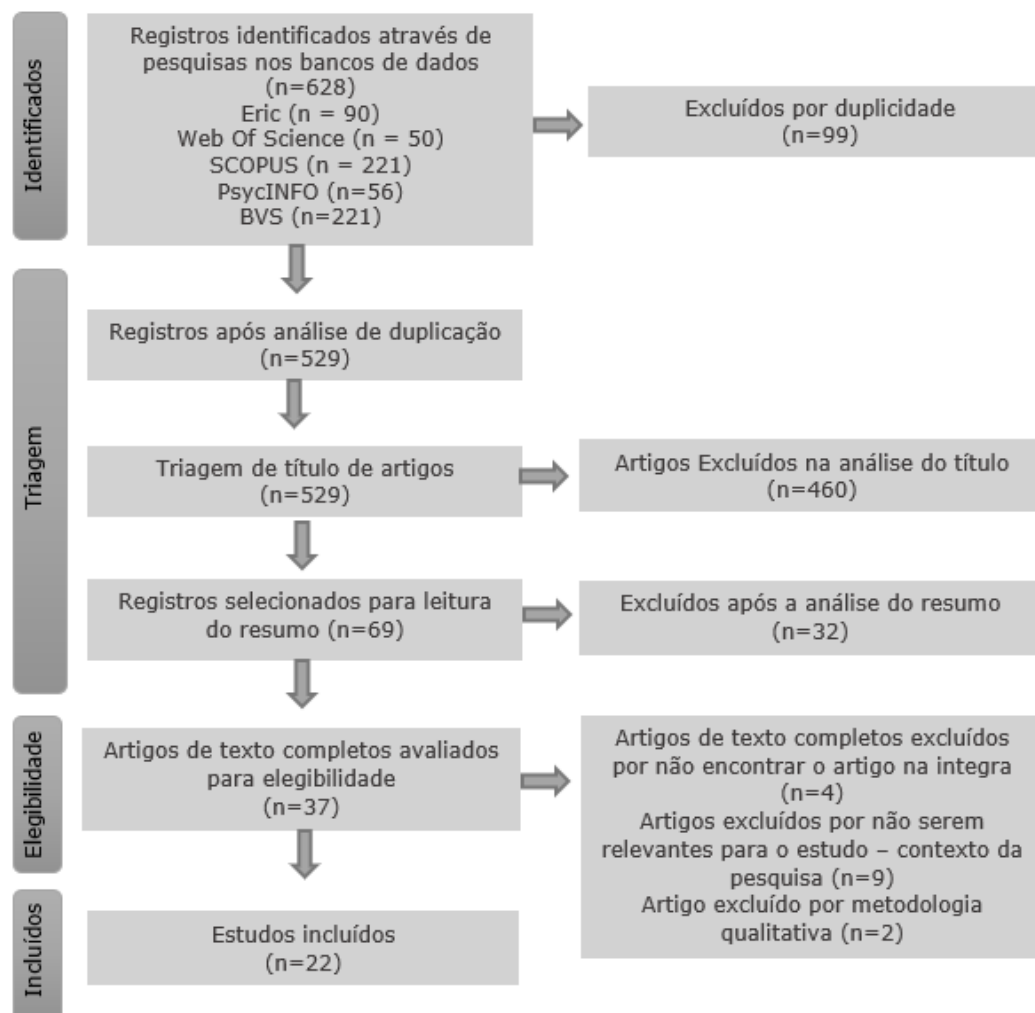
A seleção dos estudos foi realizada por dois pesquisadores, de forma independente e cega. Após essa etapa, os pesquisadores reuniram-se para comparar os resultados e discutir eventuais divergências. Observou-se apenas uma discordância, referente à inclusão de um único artigo, selecionado por apenas um dos avaliadores. Após reavaliação conjunta, verificou-se que o estudo atendia aos critérios de inclusão previamente estabelecidos, motivo pelo qual sua permanência na amostra foi consensualmente aprovada. Em razão da concordância obtida após essa discussão, não foi necessária a participação de um terceiro pesquisador para a decisão final.

A estratégia de busca inicial resultou na identificação de 628 registros. Após a remoção de duplicatas ($n = 99$), restaram 529 artigos para a etapa de triagem. A primeira fase de seleção consistiu na análise de títulos e palavras-chave com base nos critérios de inclusão e exclusão; nessa etapa, foram excluídos 460 estudos, majoritariamente por estarem inseridos em contextos escolares/universitários ou por focarem exclusivamente em motivação para aprender (sem foco na transferência).

Restaram 69 artigos para análise detalhada de resumos. Após essa segunda triagem, 32 trabalhos foram eliminados por não possuírem relação direta com os objetivos da revisão. Assim, 37 artigos foram selecionados para leitura integral. Destes, 15 foram excluídos pelos seguintes motivos: irrelevância temática após leitura completa ($n = 9$), adoção de metodologia qualitativa ($n = 2$) e impossibilidade de acesso ao texto na íntegra ($n = 4$). Após concluir o percurso de análise de elegibilidade dos artigos, a amostra definitiva desta revisão foi composta por 22 estudos. O fluxo completo de seleção está detalhado no Fluxograma da Figura 1.

Figura 1

Diagrama de fluxo da Revisão de Escopo



Resultados

Com o objetivo de mapear o estado da arte e sistematizar as evidências sobre a motivação para transferência de treinamento, as informações extraídas dos artigos para responder à questão norteadora desta revisão foram: (1) autoria e ano de publicação; (2) objetivos do estudo; (3) características da amostra e país de origem; (4) delineamento da pesquisa; (5) instrumentos de medida (número de itens e dimensões); e (6) conceitos teóricos e (7) principais fatores que influenciam a motivação para transferir. A caracterização geral dos estudos e o design das pesquisas estão detalhados na Tabela 1, enquanto as propriedades dos instrumentos de medida constam na Tabela 2. Na sequência, procedeu-se à análise dos principais construtos relacionados ao tema.

Tabela 1

Características dos Estudos

Autor e Ano de Publicação	Objetivo do Estudo	Amostra e País de Origem da Pesquisa	Design da Pesquisa
Andoh et al. (2022)	Examinar a teia de relacionamentos em um modelo pentagonal de transferência de treinamento, incluindo valor de treinamento, motivação para transferência, empoderamento psicológico e engajamento dos funcionários.	N = 157 funcionários de universidade pública (Gana).	Quantitativo e transversal,
Arefin & Islam (2018)	Identificar os fatores que influenciam a motivação para transferir treinamento no setor bancário de Bangladesh.	N = 275 funcionários de banco privado (Bangladesh).	Quantitativo e transversal.

Autor e Ano de Publicação	Objetivo do Estudo	Amostra e País de Origem da Pesquisa	Design da Pesquisa
Boere et al. (2023)	Investigar como as diferenças dos conteúdos de treinamentos (hard e soft-skill) influenciam a motivação para transferência.	<i>N</i> = 1.122 funcionários da Academia de Polícia e da Escola de Magistratura (Holanda).	Quantitativo e transversal.
De Jong et al. (2023)	Investigar se existem perfis diferentes para a motivação de transferência e como esses perfis diferem na intenção de transferência e na transferência de treinamento.	<i>N</i> = 1317 funcionários que do Instituto de Treinamento Judicial na Academia de Polícia Holandesa (Holanda).	Quantitativo e transversal.
Dewayani & Ferdinand (2019)	Examinar o efeito da interação da motivação para transferir, o apoio do supervisor e a aprendizagem proativa na transferência de treinamento	<i>N</i> = 213 gerentes de bancos rurais (Indonésia).	Quantitativo e transversal.
Deva & Husein (2017)	Conhecer a percepção da preparação do participante que influencia a motivação de transferência na transferência de treinamento; conhecer a percepção dos apoios dos colegas que influenciam a motivação da transferência na transferência de formação; conhecer a percepção dos apoios do empregador que influenciam a motivação da transferência na retenção da formação.	<i>N</i> = 200 funcionários do Banco Central da Ásia (Indonésia).	Quantitativo e transversal.
Gegenfurtner (2012)	Examinar a multidimensionalidade da motivação para transferir treinamento.	<i>N</i> = 128 inspetores de segurança de organizações industriais (Alemanha).	Quantitativo e transversal.
Ismail et al. (2015)	Examinar a relação entre a administração de treinamento, motivação de treinamento e transferência de treinamento.	<i>N</i> = 123 funcionários de uma organização de segurança pública (Malásia).	Quantitativo e transversal.
Jansen in de Wal et al. (2023)	Investigar o modelo unificado de motivação específica da tarefa (UMTM) na previsão da transferência de treinamento e suas relações ao longo do tempo.	<i>N</i> = 514 profissionais do sistema judiciário (Holanda).	Quantitativo e longitudinal.
Kim et al. (2014)	Entender como o apoio do líder influencia positivamente a motivação de treinamento dos funcionários do setor público, especificamente a motivação para transferir conhecimentos e habilidades aprendidos para seus empregos.	<i>N</i> = 335 funcionários públicos de organizações governamentais (Coreia do Sul).	Quantitativo e transversal.
Mohamad et al. (2023)	Analisar a relação entre as variáveis supervisão da liderança, motivação para transferir e transferência de conhecimento.	<i>N</i> = 540 funcionários do setor público (Malásia).	Quantitativo e transversal.
Moreira et al. (2019)	Avaliar a influência de percepções de Suporte Psicossocial à Transferência e Força Motivacional sobre Impacto em Amplitude do Treinamento no Trabalho.	<i>N</i> = 2.975 funcionários públicos do setor executivo federal (Brasil)	Quantitativo e transversal.
Pangaribuana et al. (2020)	Investigar a interação entre cultura de aprendizagem organizacional, comprometimento dos funcionários e satisfação no trabalho na motivação para transferir a aprendizagem.	<i>N</i> = 200 funcionários do setor corporativo em um ambiente de economia digital (Indonésia).	Quantitativo e transversal.
Nafukho et al. (2023)	Examinar a relação entre o design do treinamento, a motivação e o ambiente de trabalho na transferência de aprendizagem.	<i>N</i> = 160 profissionais	Quantitativo e transversal.

Autor e Ano de Publicação	Objetivo do Estudo	Amostra e País de Origem da Pesquisa	Design da Pesquisa
		adultos em educação profissional continuada (EUA).	
Salamon et al. (2023)	Examinar como o número de colegas de trabalho que participam do treinamento impacta a relação entre motivação para transferência e a transferência do treinamento.	<i>N</i> = 688 profissionais de 14 empresas de médio e grande porte (Hungria).	Quantitativo e transversal.
Salamon et al. (2022)	Investigar a relação entre recursos e demandas de trabalho e transferência de treinamento por meio de engajamento no trabalho, motivação de transferência e oportunidade de transferência.	<i>N</i> = 311 profissionais do sistema judiciário (Hungria).	Quantitativo e longitudinal.
Salamon et al. (2021)	Analisar o efeito da participação voluntária ou obrigatória na transferência de treinamento e a influência do suporte do supervisor	<i>N</i> = 311 profissionais do sistema judiciário (Hungria).	Quantitativo e longitudinal.
Silva & Pinto (2023)	Testar o papel mediador da motivação para a transferência na entre o apoio percebido do supervisor e dos colegas e o desempenho após a formação e entre a adaptabilidade e o desempenho num contexto extremo da crise pandémica – o primeiro pico da COVID-19.	<i>N</i> = 291 profissionais de saúde atuantes durante o contexto da pandemia (Portugal).	Quantitativo e transversal.
Van den Bossche et al. (2010)	Verificar se a inclusão do feedback do supervisor afeta a motivação e a transferência de treinamento.	<i>N</i> = 111 profissionais técnicos em desenvolvimento para lidar com avanços tecnológicos. (Holanda).	Quantitativo e transversal.
Zumrah et al. (2022)	Entender como as práticas de Recursos Humanos podem influenciar a motivação para transferência	<i>N</i> = 306 funcionários do setor público (Malásia).	Quantitativo e transversal.

Principais Características dos Estudos

Nos resultados, foram identificadas publicações relevantes de investigações quantitativas com enfoque na motivação para transferência de treinamento. Observou-se concentração recente das publicações, com destaque para os anos de 2022 (13%) e 2023 (30%), que, conjuntamente, corresponderam a 43% dos estudos incluídos na revisão. Esse dado evidencia a relevância do tema nos contextos organizacionais e o crescente interesse acadêmico sobre o assunto.

Quanto à procedência geográfica, considerando o contexto de coleta de dados, a maior parte das pesquisas foi realizada na Holanda (20%), Indonésia (15%), Malásia (15%) e Hungria (15%). Embora em menor quantidade, também foram identificados estudos realizados no Brasil (5%), Portugal (5%), Bangladesh (5%), EUA (5%), Alemanha (5%), Coreia do Sul (5%) e Gana (5%).

No que se refere aos contextos de investigação, observa-se uma predominância de amostras provenientes do setor público (Kim et al., 2014; Zumrah et al., 2022) e do setor bancário (Arefin & Islam, 2018; Deva & Husein, 2017). Quanto ao design das pesquisas, a maioria utiliza o corte transversal (cross-sectional), fundamentando-se em questionários aplicados em um único momento para identificar correlações. Contudo, identifica-se um movimento recente em direção a estudos longitudinais, como os conduzidos por Salamon et al. (2021, 2022) e Jansen in de Wal et al. (2023). Ao utilizarem coletas em múltiplos tempos (T1 e T2), esses estudos avançam na literatura ao verificar se a motivação inicial se traduz em comportamento no trabalho. Em relação às análises estatísticas, a Modelagem de Equações Estruturais (SEM) consolidou-se como a técnica predominante, sendo empregada para validar modelos teóricos complexos nos quais a motivação atua como variável mediadora.

Instrumentos Utilizados

Na análise, identificou-se uma variedade de escalas para mensuração da motivação para transferência, que transitam desde instrumentos clássicos até abordagens contemporâneas. Observou-se que vários estudos utilizam as escalas propostas por Noe e Schmitt (1986), as quais continuam sendo referência e vêm sendo adaptadas e aplicadas em diversos contextos (Dewayani &

Ferdinand, 2019; Gegenfurtner, 2012; Ismail et al., 2015; Kim et al., 2014; Moreira et al., 2019). Além disso, é notória a transição de modelos unidimensionais para abordagens contemporâneas e multidimensionais, como o Modelo Unificado de Motivação Específica na Tarefa (UMTM), movimento que sugere um esforço da área em direção a modelos mais integrativos e dinâmicos para explicar o fenômeno.

Como detalhado na Tabela 2, os instrumentos atuais variam significativamente em extensão (3 a 14 itens). Essa diversidade pode refletir tanto a busca por escalas breves e de rápida aplicação em ambientes organizacionais quanto a necessidade de diagnósticos mais profundos.

No entanto, a ausência de escalas validadas recentemente para o contexto brasileiro e a falta de estudos focados na EaD corporativa representam lacunas para a área, especialmente considerando que Gegenfurtner et al. (2009) já recomendavam investigações em treinamentos baseados em tecnologia.

Tabela 2

Informações sobre Escalas de Motivação para Transferir

Referência do Estudo	Instrumento de Medida Utilizado	Nº de Itens	Estrutura Fatorial / Dimensões Identificadas	Referência Original do Instrumento
Andoh et al. (2022)	Escala de Motivação para Transferência	3	Unidimensional.	Noe e Schmitt (1986).
Boere et al. (2023)	Modelo Unificado de Motivação Específica da Tarefa (UMTM)	13	Multidimensional (Expectativa de Sucesso, Valor de Utilidade, Afeto Positivo).	Jansen in de Wal et al. (2014).
De Jong et al. (2023)	Modelo Unificado de Motivação Específica da Tarefa (UMTM)	14	Multidimensional (Expectativa de Trabalho, Valor Intrínseco, Valor de Utilidade, Custo).	Jansen in de Wal et al. (2014).
Deva & Husein (2017)	Escala de Motivação para Transferência de Treinamento	5	Multidimensional (Esforço-Desempenho, Desempenho-Resultado, Mudança Pessoal).	Noe e Schmitt (1986); Holton III et al. (2000).
Dewayani & Ferdinand (2019)	Escala de Motivação para Transferência de Treinamento	4	Multidimensional (Intensidade do Esforço, Persistência na Aplicação, Direção do Foco).	Noe e Schmitt (1986).
Gegenfurtner (2012)	Escala de Motivações Autônoma e Controlada para Transferir	11	Multidimensional (Motivação Autônoma, Motivação Controlada, Intenção de Transferência).	Ryan e Deci (2000); Gegenfurtner et al. (2009).
Ismail et al. (2015)	Escala de Motivação para Treinamento	4	Multidimensional (Expectância, Instrumentalidade, Valência).	Vroom (1964); Noe (1986).
Jansen in de Wal et al. (2023)	Modelo Unificado de Motivação Específica da Tarefa (UMTM)	11	Multidimensional (Expectativa de Sucesso, Valor Consecutivo, Afeto Positivo/Negativo).	Jansen in de Wal et al. (2014).
Kim et al. (2014)	Escala de Motivação para Transferir	8	Multidimensional (Desejo de Aplicação, Crença de Utilidade, Expectativa de Resultados).	Noe e Schmitt (1986).
Mohamad et al. (2023)	Escala de Motivação para Transferência de Treinamento	6	Multidimensional (Prontidão para Participar, Vontade de Aprender, Intenção de Aplicar).	Noe e Schmitt (1986); Holton III et al. (2000).
Moreira et al. (2019)	Escala de Valor Instrumental do Treinamento	14	Multidimensional (Instrumentalidade Vertical, Instrumentalidade Horizontal).	Pilati e Abbad (2005).
Nafukho et al. (2023)	Escala de Motivação para Transferência de Treinamento	5	Multidimensional (Mudança de Desempenho, Expectativa de Sucesso, Direção do Esforço).	Holton III et al. (2000).
Salamon et al. (2021)	Escala de Motivação para Transferência de Treinamento	3	Unidimensional.	Grohmann e Kauffeld (2013).
Salamon et al. (2022)	Escala de Motivação para Transferência de Treinamento	3	Unidimensional.	Grohmann e Kauffeld (2013).
Salamon et al. (2023)	Escala de Motivação para Transferência de Treinamento	4	Unidimensional.	Grohmann e Kauffeld (2013).
Silva & Pinto (2023)	Escala de Motivação para Transferência de Aprendizagem	5	Multidimensional (Adaptabilidade Comportamental, Intensidade do Esforço Pós-Treinamento).	Holton III et al. (2000); Noe e Schmitt (1986).

Referência do Estudo	Instrumento de Medida Utilizado	Nº de Itens	Estrutura Fatorial / Dimensões Identificadas	Referência Original do Instrumento
Van den Bossche et al. (2010)	Escala de Motivação para Transferência de Treinamento	4	Multidimensional (Expectativa de Eficácia, Valor do Conteúdo).	Noe e Schmitt (1986); Baldwin e Ford (1988).
Zumrah et al. (2022)	Escala de Motivação para Transferência de Treinamento	4	Multidimensional (Direção do Esforço, Persistência, Intensidade da Aplicação).	Noe e Schmitt (1986).

Conceito utilizado para Motivação

A literatura científica converge ao definir a motivação para transferir como a direção, persistência, intensidade do esforço para utilizar a experiência e o conhecimento que foram aprendidos na prática (Colquitt et al., 2000; De Jong et al., 2023; Dewayani & Ferdinand, 2019; Pangaribuana et al., 2020). Complementarmente, Mohamad et al. (2023) descrevem o construto como a vontade e a prontidão que existem nos funcionários em participar e aprender o conteúdo do treinamento, tanto no local de trabalho ou fora dele.

Sob a ótica de modelos integrativos, a motivação para transferir vincula-se à capacidade do indivíduo de refletir, concentrar-se e dominar novas habilidades ao perceber a relevância do programa de treinamento (Beier & Kanfer, 2009; Colquitt et al., 2000). Esse construto assume papel central na literatura por articular diferentes vertentes teóricas, uma vez que abrange desde determinantes de personalidade e estabelecimento de metas individuais até teorias cognitivas de escolha motivacional, tomada de decisão e modelos integrados de aprendizagem (Kraiger et al., 1993).

Para além das características individuais, evidências apontam que a motivação para transferir é um fenômeno multivariado. Conforme destacam Gegenfurtner et al. (2009), a motivação para transferir está relacionada a uma série de fatores, incluindo aspectos individuais, fatores ambientais e as características do próprio treinamento. Nesse sentido, a eventual desmotivação dos profissionais em aplicar seus conhecimentos e habilidades nas organizações pode decorrer da falta de um ambiente favorável ou da ausência do apoio de seus supervisores (Gegenfurtner & Quesada-Pallarès, 2022; Gemmano et al., 2022).

Fatores que influenciam a Motivação para Transferência

Fatores do Treinamento: Design Instrucional e Natureza da Participação. A transferência de treinamento é definida como a mudança comportamental efetiva decorrente de ações de treinamentos (Segers & Gegenfurtner, 2013). Nesse contexto, o design instrucional e a relevância do conteúdo emergem como fatores associados à motivação para transferir, especialmente quando o conteúdo é percebido como aplicável à realidade do trabalho, a motivação para transferir é maximizada, impactando diretamente o desempenho (Boere, 2023; Dewayani & Ferdinand, 2019).

Outro aspecto que deve ser levado em consideração é a natureza do treinamento, haja vista que a obrigatoriedade ou a voluntariedade da participação afetam diretamente a motivação e os resultados pós-treinamento. Enquanto a participação voluntária favorece a autodeterminação, o treinamento obrigatório tende a reduzir a motivação intrínseca ao restringir a autonomia do indivíduo, o que pode comprometer a efetiva transferência do aprendizado (Curado et al., 2015; Gegenfurtner et al., 2016; Salamon et al., 2022).

Fatores do Ambiente: Suporte Social e Cultura Organizacional. O suporte social, especialmente o proveniente da supervisão imediata, é amplamente reconhecido como um preditor essencial do impacto do treinamento no trabalho (Dewayani & Ferdinand, 2019; Kim et al., 2014; Mohamad et al., 2023; Moreira et al., 2019; Salamon et al., 2021). Nesse cenário, um ambiente que promove orientação e *feedback* está relacionado positivamente à motivação para transferência de treinamento (Mohamad et al., 2023; Van den Bossche, 2010). Por essa razão, as organizações devem considerar o desenvolvimento de uma cultura "amigável ao *feedback*" e investir no treinamento de supervisores para promover um clima em que a segurança psicológica seja elevada (Salamon et al., 2023).

Nos resultados da pesquisa de Kim et al. (2014), identificou-se que, quando os funcionários apresentam altos níveis de conhecimento prévio sobre o conteúdo do treinamento, o apoio do líder não tem uma influência significativa na motivação para transferir. Por outro lado, quando os supervisores são avessos à mudança, os treinandos sentem-se inibidos e pouco motivados para aplicar os novos conhecimentos no trabalho (Gegenfurtner et al., 2011). Nesse sentido, mesmo que os programas de treinamento sejam bem estruturados, só serão capazes de atingir os objetivos previamente definidos, se a liderança atuar efetivamente como facilitadora do processo de transferência (Mohamad et al., 2023).

Além da liderança, a influência dos pares tem sido destacada como um aspecto social relevante para a transferência (Salamon et al., 2023). Os autores examinaram como a participação dos colegas de trabalho nos programas de treinamento pode influenciar a motivação para a transferência, moldando as atitudes sociais e a disposição individual para aplicar novas competências. Essa dinâmica sugere que a motivação para transferir é fortalecida quando o ambiente de trabalho valida

coletivamente o conhecimento adquirido, reforçando o impacto das redes de apoio na sustentação do comportamento aprendido, o que corrobora os achados de Nafukho et al. (2023), segundo os quais a promoção de ambientes focados em autonomia e flexibilidade favorece a transferência. Tanto o suporte da liderança quanto o dos pares apareceram como fatores de manutenção da motivação ao longo do tempo (Salamon et al., 2022).

Em um nível macro, a cultura de aprendizagem organizacional e as práticas de Gestão de Recursos Humanos (GRH), as quais englobam remuneração, plano de carreira e equilíbrio entre vida profissional e pessoal, constituem antecedentes importantes da motivação para transferir (Nikandrou et al., 2009; Pangaribuana et al., 2020; Zumrah et al., 2022). Em suma, quando a organização implementa uma comunicação ativa e seleciona adequadamente os modos de entrega dos programas de treinamento, os funcionários apresentam elevado grau de motivação para participar e aprender, bem como alta prontidão para transferir o que aprenderam ao retornar às suas atividades (Ismail et al., 2015).

Fatores individuais: Estados Motivacionais e Perfis do Aprendiz. Algumas das variáveis de motivação para transferência dizem respeito ao próprio aprendiz e, mais precisamente, ao seu estado motivacional (Peters et al., 2012). Os estudos de De Jong et al. (2023), ao adotarem uma abordagem centrada na pessoa, identificaram quatro perfis distintos de motivação: "muito otimista", "moderadamente otimista", "valor pessoal" e "consciente". Esses perfis são categorizados com base na valência (positiva ou negativa) e na intensidade dos sentimentos do indivíduo (forte ou baixa intensidade) ao aplicar o conteúdo aprendido, demonstrando que a prontidão para transferir não é uniforme entre os treinandos.

A existência de vários perfis reforça a premissa da influência das percepções individuais de valor e utilidade do treinamento na motivação para transferir. Nesse sentido, os objetivos e expectativas têm uma relação direta com a transferência de treinamento para o local de trabalho, como ocorre com o fator de utilidade do treinamento para a carreira, reforçando achados anteriores (Colquitt et al., 2000). Quando os funcionários não acreditam que o domínio de novas habilidades resultará em desempenho superior ou em recompensas valorizadas pela organização, a motivação tende a ser inibida (Cheng & Ho, 2001; Lee et al., 2014; Pangaribuana et al., 2020).

O modelo proposto por Pangaribuana et al. (2020) indicou que a relação entre comprometimento organizacional e motivação para transferir não possui significância estatística. Tal achado diverge de evidências clássicas (Cheng & Ho, 2001; Lee et al., 2014) e sugere que, em determinados contextos, o comprometimento isolado não garante a disposição para aplicar o aprendizado. Segundo os autores, esse resultado pode sinalizar uma baixa percepção de instrumentalidade, isto é, os funcionários não acreditam que a aplicação de novas habilidades e conhecimentos leve a um melhor desempenho no trabalho e aos resultados valorizados pela organização.

Em contrapartida, a satisfação no trabalho apareceu como um antecedente relevante no modelo de Pangaribuana et al. (2020). A constatação de que essa dimensão, compreendida como as reações afetivas de um funcionário ao seu trabalho a partir da comparação entre resultados desejados e reais (Egan et al., 2004), impacta diretamente a prontidão para a transferência.

A influência das características individuais sugere que tanto o design instrucional quanto as circunstâncias do trabalho devem ser adaptados de maneira singular para diferentes grupos de indivíduos, visando aumentar sua motivação e a efetiva aplicação do aprendizado (De Jong et al., 2023). Essa necessidade é evidenciada por divergências teóricas recentes; enquanto Colquitt et al. (2000) posicionam a autonomia percebida como um preditor central, Jansen in de Wal et al. (2023) encontraram efeitos reduzidos do senso de autonomia pessoal na motivação para a transferência.

Por fim, os estados internos dos funcionários, particularmente o empoderamento psicológico e a motivação para transferi-lo, são críticos no processo de transferência de treinamento. Indivíduos proativos não apenas respondem ao ambiente, como também são capazes de influenciá-lo e moldá-lo para viabilizar a transferência das competências adquiridas (Deva & Husein, 2017; Dewayani & Ferdinand, 2019).

Discussão

A presente revisão de escopo teve o objetivo sintetizar as evidências da literatura acerca de Motivação para Transferir. Partindo do marco estabelecido por Gegenfurtner et al. (2009), enquanto aquela revisão integrativa consolidou o entendimento sobre os antecedentes individuais e ambientais da motivação, os resultados aqui sistematizados indicam um amadurecimento metodológico e teórico. Contudo, apesar dos avanços, os resultados ainda apresentam lacunas. A partir do corpus de análise investigado, foi possível identificar as principais evidências na literatura acerca dos antecedentes e consequentes de Motivação para Transferência.

Identificar as perspectivas e modelos teóricos

O mapeamento da literatura reflete um campo em consolidação, caracterizado pela coexistência de múltiplos aportes teóricos, tais como o Modelo Unificado de Motivação Específica na

Tarefa (UMTM), o Modelo de Motivação para Transferência e a Teoria da Autodeterminação (TAD). Essa multiplicidade evidencia a necessidade de maior integração conceitual, uma vez que diferentes modelos são frequentemente empregados para operacionalizar o mesmo construto.

Instrumentos e Intervenções Utilizados

No que tange aos instrumentos e intervenções, identificaram-se três escalas amplamente utilizadas em nível internacional. Tais instrumentos empregam métodos quantitativos, que envolvem a coleta de dados por meio de surveys, o que permite quantificar atitudes, opiniões, comportamentos e outras variáveis. Em nível nacional, constatou-se a falta de escalas com evidências de validade, o que prejudica um diagnóstico preciso da motivação em organizações brasileiras. Soma-se a isso a ausência de estudos empíricos voltados para ações de Educação a Distância (EaD).

A análise crítica desses instrumentos indica uma variedade de perspectivas teóricas. Enquanto modelos clássicos fundamentados na Teoria da Expectância de Vroom (1964), baseados nas dimensões de Valência, Instrumentalidade e Expectância, ainda são referenciados (Colquitt & Simmering, 1998; Noe & Schmitt, 1986), observa-se um movimento em direção a teorias motivacionais contemporâneas que buscam capturar a multidimensionalidade do construto, sugerindo que a motivação para transferir deve ser fundamentada nas teorias motivacionais contemporâneas (De Jong, 2023).

A predominância de delineamentos transversais (cross-sectional) e de medidas de autorrelato (self-report), frequentemente obtidas em um único momento, pode aumentar o risco de viés de método comum e limitar a interpretação temporal das associações observadas. Além disso, medidas obtidas imediatamente após o treinamento podem refletir avaliações momentâneas da experiência formativa, não necessariamente correspondendo à manutenção da motivação ou à transferência efetiva para o contexto de trabalho.

Embora emerge um movimento longitudinal recente na amostra internacional (como os estudos em múltiplos tempos de Salamon et al., 2021, 2022), a literatura ainda carece de mapeamentos da motivação para transferir ao longo do tempo. Somando-se a isso, observa-se a escassez de medidas objetivas de transferência (como indicadores de produtividade ou avaliações de terceiros) que permitam correlacionar a disposição motivacional aos reais impactos do treinamento.

Adicionalmente, a literatura aponta a escassez de escalas mensuráveis adequadas ao cenário organizacional brasileiro, o que evidencia o desalinhamento entre a literatura científica e as necessidades práticas das organizações. Apesar de estudos já apontarem, desde 2009, sobre a relevância das tecnologias de ensino, a motivação para transferir no contexto da Educação a Distância (EaD) corporativa ainda é um tema pouco explorado empiricamente.

Relação da Motivação para Transferir com Outros Construtos

O terceiro objetivo consistiu em mapear como a motivação para transferir se conecta com outras variáveis. Os dados revelam que a motivação não funciona de forma isolada; ela é o centro de um sistema complexo e interdependente que envolve o indivíduo, o desenho do curso e o ambiente de trabalho (Gegenfurtner et al., 2009). No entanto, avançar no estado da arte exige ir além da simples listagem desses fatores e analisar criticamente como essas variáveis interagem, se anulam ou se complementam na realidade prática das organizações.

Ao analisar os achados, nota-se uma clara divisão de papéis que revela uma fragilidade nas estratégias de TD&E. Enquanto as características do treinamento, como o design instrucional bem estruturado e a utilidade prática do conteúdo (Boere et al., 2023; Dewayani & Ferdinand, 2019), são fundamentais para criar a intenção inicial de aplicar o conhecimento, elas podem se tornar irrelevantes se o ambiente não for favorável a transferência. Os achados mostram que o ambiente, especialmente o suporte da chefia e um clima aberto a *feedback* (Mohamad et al., 2023; Van den Bossche et al., 2010), funcionam como os verdadeiros catalisadores ou inibidores da transferência. Isso significa que focar os esforços e investimentos apenas na qualidade do treinamento, sem garantir uma rede de apoio na rotina de trabalho, pode gerar um ciclo de desperdício de recursos para o setor de Recursos Humanos.

Em síntese, os achados desta revisão de escopo revelam que a motivação para transferir não é um fenômeno isolado, mas o resultado de uma interação complexa entre variáveis de diferentes níveis. Enquanto os fatores de treinamento (como design instrucional e relevância do conteúdo) estabelecem a base cognitiva para a aplicação, são os fatores ambientais, notadamente o suporte do supervisor e o clima de *feedback*, que atuam como catalisadores ou inibidores da transferência no dia a dia organizacional (Gegenfurtner et al., 2009).

Adicionalmente, as evidências apontam para a centralidade dos fatores individuais, destacando que perfis proativos e com alta autoeficácia conseguem mitigar ambientes menos favoráveis. Contudo, a divergência entre estudos clássicos e contemporâneos sobre o papel da autonomia e do comprometimento sugere que o contexto cultural e setorial (público vs. 51 privado) pode moderar essas relações (De Jong et al., 2023; Jansen in de Wal, 2023). Essa visão sistêmica reforça a necessidade de intervenções integradas em TD&E, que considerem o aprendiz não apenas como um

receptor de informações, mas como um agente inserido em uma rede de suporte social e organizacional. (Gegenfurtner et al., 2009).

Considerações finais

A presente revisão de escopo foi capaz de reunir e sintetizar um conjunto de informações acerca da Motivação para Transferir. Na análise dos artigos, as informações encontradas trazem contribuições à medida que sintetizam os principais fatores relacionados, que incluem a natureza do treinamento, o ambiente de trabalho e as características individuais dos funcionários.

Um dos achados mais relevantes desta revisão é a constatação de que o tema atravessa um período de efervescência e renovação teórica, uma vez que 43% dos artigos selecionados foram publicados nos últimos quatro anos. Apesar desse avanço, identificou-se uma lacuna metodológica persistente: a carência de instrumentos com evidências de validade para o contexto brasileiro para avaliar o impacto dessas dimensões sobre a motivação, bem como a escassez de ferramentas psicométricas específicas para o contexto da educação a distância (EaD) corporativa.

Embora este mapeamento descritivo atenda aos critérios internacionais da modalidade, algumas limitações metodológicas devem ser pontuadas. Primeiro, assume-se a ausência do cálculo métrico de confiabilidade interavaliadores (como o índice Kappa), cuja transparência é recomendada por manuais de referência, como as diretrizes do *Joanna Briggs Institute* (Peters et al., 2020) e o protocolo PRISMA-ScR (Tricco et al., 2018). Segundo, a falta de uma triagem formal de qualidade metodológica e de risco de viés dos artigos, recomenda-se que, em investigações futuras, avancem para revisões sistemáticas com avaliação crítica de qualidade.

Como agenda para pesquisas futuras, recomenda-se a (1) Diversidade amostral; (2) Ampliação de delineamentos longitudinais para acompanhar o indivíduo em vários momentos, antes, durante e meses após o treinamento; (3) Análise da percepção dos supervisores; (4) Expansão dos estudos para o contexto de EaD; (5) Investigação sobre como os fatores individuais podem interferir na motivação para transferência.

Referências

- Andoh, R. P. K., Owusu, E. A., Annan-Prah, E. C., & Boampong, G. N. (2022). Training value, employee internal states and training transfer: Examining the web of relationships. *The Learning Organization*, 29(6), 674–691. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2022-0100>
- Arksey, H., & O'Malley, L. (2005). Scoping studies: Towards a methodological framework. *International Journal of Social Research Methodology*, 8(1), 19–32. <https://doi.org/10.1080/1364557032000119616>
- Arefin, M. S., & Islam, N. (2019). A study on the motivation to transfer training in the banking industry of Bangladesh. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 6(1), 45–72. <https://doi.org/10.1177/2322093718803210>
- Baldwin, T. T., & Ford, J. K. (1988). Transfer of training: A review and directions for future research. *Personnel Psychology*, 41(1), 63–105. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1988.tb00632.x>
- Beier, M. E., & Kanfer, R. (2009). Motivation in training and development: A phase perspective. In S. W. J. Kozlowski & E. Salas (Eds.), *Learning, training, and development in organizations* (pp. 65–97). Routledge.
- Boere, N. A., de Jong, B., & Jansen in de Wal, J. (2023). Does training content matter? Differences between soft- and hard-skill trainings in transfer motivation. *Journal of Workplace Learning*, 35(9), 274–290. <https://doi.org/10.1108/JWL-03-2023-0046>
- Cheng, E. W. L., & Ho, D. C. K. (2001). A review of transfer of training studies in the past decade. *Personnel Review*, 30(1), 102–117. <https://doi.org/10.1108/00483480110380163>
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Noe, R. A. (2000). Toward an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678–707. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.85.5.678>
- Colquitt, J. A., & Simmering, M. J. (1998). Conscientiousness, goal orientation, and motivation to learn during the learning process: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 83(4), 654–665. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.4.654>
- Curado, C., Henriques, P. L., & Ribeiro, S. (2015). Voluntary or mandatory enrollment in training and the motivation to transfer training. *International Journal of Training and Development*, 19(2), 98–109. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12050>
- Dewayani, J., & Ferdinand, A. (2019). Motivation to transfer, supervisor support, proactive learning, and training transfer: Testing interaction effects. *International Journal of Economics and Business Administration*, 7(3), 141–150. <https://doi.org/10.35808/ijeaba/314>
- De Jong, B., Jansen in de Wal, J., Cornelissen, F., & Peetsma, T. (2023). Investigating transfer motivation profiles, their antecedents and transfer of training. *Education Sciences*, 13(12), 1232. <https://doi.org/10.3390/educsci13121232>
- Deva, S., & Husein, U. (2017). Influence of transfer motivation and training retention towards training transfer on employee's performance. *RJOAS*, 10(70), 140. <https://doi.org/10.18551/rjoas.2017-10.21>
- Egan, S. V., Kloss, S. K., & Watson, R. M. (2004). The effects of a cognitive-behavioral stress management intervention on training transfer. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24(1/2), 85–102. https://doi.org/10.1300/J075v24n01_05
- Gegenfurtner, A. (2012). Dimensions of motivation to transfer: A longitudinal analysis of their influence on retention, transfer, and attitude change. *International Journal of Training and Development*, 16(3), 232–252. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2012.00400.x>

- Gegenfurtner, A. (2011). Motivation and transfer in professional training: A meta-analysis of the moderating effects of knowledge type, instruction, and assessment conditions. *Educational Research Review*, 6(3), 153–168. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2011.04.001>
- Gegenfurtner, A., Königs, K. D., Kosmajac, N., & Gebhardt, M. (2016). Voluntary or mandatory training participation as a moderator in the relationship between goal orientations and transfer of training. *International Journal of Training and Development*, 20(4), 290–301. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12089>
- Gegenfurtner, A., & Quesada-Pallarès, C. (2022). Toward a multidimensional conceptualization of motivation to transfer training: Validation of the transfer motivation questionnaire from a self-determination theory perspective using bifactor-ESEM. *Studies in Educational Evaluation*, 73, 101116. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2021.101116>
- Gegenfurtner, A., Veermans, K., Festner, D., & Gruber, H. (2009). Motivation to transfer training: An integrative literature review. *Human Resource Development Review*, 8(3), 403–423. <https://doi.org/10.1177/1534484309335970>
- Gemmano, B., Bortoluzzi, G., & Vignoli, M. (2022). Leveraging employee motivation to transfer soft skills training: The role of trainer competence and peer support. *Frontiers in Psychology*, 13, 841590. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.841590>
- Grohmann, A., & Kauffeld, S. (2013). Evaluating training programs: development and correlates of the Questionnaire for Professional Training Evaluation. *International Journal of Training and Development*, 17(2), 135–155. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12005>
- Holton III, E. F., Bates, R. A., & Ruona, W. E. (2000). Development of a generalized learning transfer system inventory. *Human resource development quarterly*, 11(4), 333–360. [https://doi.org/10.1002/1532-1096\(200024\)11:4%3C333::AID-HRDO2%3E3.0.CO;2-P](https://doi.org/10.1002/1532-1096(200024)11:4%3C333::AID-HRDO2%3E3.0.CO;2-P)
- Ismail, A., Foboy, N. A., Bakar, R. A., Nor, N. M., & Rosnan, H. (2015). Training motivation as mediator of the relationship between training administration and training transfer. *Jurnal Pengurusan*, 43(.), 97–106. <https://ejournals.ukm.my/pengurusan/index>
- Jansen in de Wal, J., den Brok, P. J., Hooijer, J. G., Martens, R. L., & van den Beemt, A. (2014). Teachers' engagement in professional learning: Exploring motivational profiles. *Learning and individual differences*, 36, 27–36. <https://doi.org/10.1016/j.lindif.2014.08.001>
- Jansen in de Wal, J., de Jong, B., Cornelissen, F., & de Brabander, C. (2023). Predicting transfer of training through the unified model of task-specific motivation. *The Learning Organization*, 30(6), 834–856. <https://doi.org/10.1108/TLO-09-2022-0112>
- Kim, Y. H., Ong, M., & Chung, J. H. (2014). Enhancing training motivation in the public sector in South Korea: The value of a contingency approach. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, 36(4), 301–312. <https://doi.org/10.1080/23276665.2014.999398>
- Kraiger, K., Ford, J. K., & Salas, E. (1993). Application of cognitive, skill-based, and affective theories of learning outcomes to new methods of training evaluation. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 311–328. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.2.311>
- Lacerda, É. R. M., & Abbad, G. (2003). Impacto do treinamento no trabalho: Investigando variáveis motivacionais e organizacionais como suas preditoras. *Revista de Administração Contemporânea (RAC)*, 7(4), 77–96. <https://www.scielo.br/j/rac/a/KxWtphwCn6VshWLqQjp8DSN/?lang=pt>
- Lee, C., Lee, H., Lee, J., & Park, J. (2014). A multiple group analysis of the training transfer model: exploring the differences between high and low performers in a Korean insurance company. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(20), 2837–2857. <https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934887>
- Mohamad, N. I., Sanusi, S., & Raja Hisham, R. R. I. (2023). Implementing change in public organisations: The effects of motivation to transfer as a mediating factor in the relationship between supervisory leadership and knowledge transfer. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(6). <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0163>
- Matthews, B., Daigle, J., & Cooper, J. (2020). Causative effects of motivation to transfer learning among relational dyads: The test of a model. *European Journal of Management and Business Economics*, 29(3), 297–314. <https://doi.org/10.1108/EJMBE-07-2019-0120>
- Moreira, R., Abbad, G. S., Cualheta, L. P., & Neiva, E. R. (2019). Força motivacional, suporte à transferência e impacto do treinamento no trabalho. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(2), 631–639. <https://doi.org/10.17652/rpot/2019.2.15939>
- Nafukho, F. M., Irby, B. J., Pashmforoosh, R., Lara-Alecio, R., Tong, F., Lockhart, M. E., El Mansour, W., Tang, S., Etchells, M., & Wang, Z. (2023). Training design in mediating the relationship of participants' motivation, work environment, and transfer of learning. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 112–132. <https://doi.org/10.1108/EJTD-06-2022-0070>
- Ng, K. H., & Ahmad, R. (2018). Personality traits, social support, and training transfer: The mediating mechanism of motivation to improve work through learning. *Personnel Review*, 47(1), 39–59. <https://doi.org/10.1108/PR-08-2016-0210>
- Nikandrou, I., Brinia, V., & Bereri, E. (2009). Trainee perceptions of training transfer: An empirical analysis. *Journal of European Industrial Training*, 33(3), 255–270. <https://doi.org/10.1108/03090590910950604>
- Noe, R. A., & Schmitt, N. (1986). The influence of trainee attitudes on training effectiveness: Test of a model. *Personnel Psychology*, 39(3), 497–523. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1986.tb00950.x>
- Pangaribuan, C. H., Wijaya, F. H., Djamila, A. B., & Hidayat, D. (2020). An analysis on the importance of motivation to transfer learning in VUCA environments. *Management Science Letters*, 10(1), 271–278. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.9.005>
- Peters, S., Barbier, M., Faulx, D., & Hansez, I. (2012). Learning and motivation to transfer after an e-learning programme: Impact of trainees' motivation to train, personal interaction and satisfaction. *Innovations in Education and Teaching International*, 49(4), 375–387. <https://doi.org/10.1080/14703297.2012.728878>

- Pilati, R., & Abbad, G. (2005). Análise fatorial confirmatória da escala de impacto do treinamento no trabalho. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 21(1), 043-051. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722005000100007>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Salamon, J., Blume, B. D., Orosz, G., & Nagy, T. (2021). The interplay between the level of voluntary participation and supervisor support on trainee motivation and transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 32(3), 459-481. <https://doi.org/10.1002/hrdq.21428>
- Salamon, J., Blume, B. D., Tóth-Király, I., Nagy, T., & Orosz, G. (2022). The positive gain spiral of job resources, work engagement, opportunity and motivation on training transfer. *International Journal of Training and Development*, 26(4), 556-580. <https://doi.org/10.1111/ijtd.12277>
- Salamon, J., Blume, B. D., Orosz, G., & Nagy, T. (2023). The moderating effect of coworkers' training participation on the influence of peer support in the transfer process. *European Journal of Training and Development*, 47(10), 15-36. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2021-0102>
- Segers, M., & Gegenfurtner, A. (2013). Transfer of training: New conceptualizations through integrated research perspectives. *Educational Research Review*, 8, 1-4. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2012.11.007>
- Silva, A. J., & Pinto, D. (2024). Training under an extreme context: The role of organizational support and adaptability on the motivation transfer and performance after training. *Personnel Review*, 53(3), 743-770. <https://doi.org/10.1108/PR-09-2022-0629>
- Tricco, A. C., Lillie, E., Zarin, W., O'Brien, K. K., Colquhoun, H., Levac, D., Moher, D., Peters, M. D. J., Horsley, T., Weeks, L., Hempel, S., Akl, E. A., Chang, C., McGowan, J., Stewart, L., Hartling, L., Aldcroft, A., Wilson, M. G., Garritty, C., ... Straus, S. E. (2018). PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): Checklist and explanation. *Annals of Internal Medicine*, 169(7), 467-473. <https://doi.org/10.7326/M18-0850>
- Van den Bossche, P., Segers, M., & Jansen, N. (2010). Transfer of training: The role of feedback in supportive social networks. *International Journal of Training and Development*, 14(2), 81-94. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2419.2010.00343.x>
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. Wiley.
- Zumrah, A. R., Ahmad, K. A., & Mokhtar, N. (2022). The effect of human resource management practices on motivation to transfer: Evidence from the Malaysian public sector. *International Journal of Business and Society*, 23(3), 1618-1631. <https://doi.org/10.33736/ijbs.5187.2022>
- Warr, P.; Allan, C & Birdi, K. (1999) Predicting three levels of training outcome. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 72(3), 351-375. <https://doi.org/10.1348/096317999166725>

Contribuições:

Adrielle Cristina Celso da Silva: conceituação, curadoria de dados, análise formal, investigação, metodologia, visualização, redação – rascunho original e redação – revisão e edição.

Thaís Zerbini: conceituação, curadoria de dados, análise formal, metodologia, validação, supervisão e redação – revisão e edição.

Disponibilização de dados:

Os conteúdos subjacentes ao texto de pesquisa estão contidos no manuscrito.

Conflitos de interesse:

As autoras declaram a inexistência de conflitos de interesse na realização e na comunicação dessa pesquisa.

Recebido: 16 de julho de 2025

Revisado: 2 de julho de 2026

Aceito: 1 de agosto de 2026

Publicado: 29 de agosto de 2026