FUCAPE FUNDAÇÃO DE PESQUISA E ENSINO

MARCELO TENÓRIO MALTA

SERVIÇO PÚBLICO: influência do comportamento pró-social, compromisso organizacional, satisfação com a vida e autodeterminação na motivação do servidor.

VITÓRIA
2020

MARCELO TENÓRIO MALTA

SERVIÇO PÚBLICO: influência do comportamento pró-social, compromisso organizacional, satisfação com a vida e autodeterminação na motivação do servidor.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas - Nível Profissionalizante.

Orientadora: Profa. Dra. Silvania Neris Nossa

VITÓRIA
2020

MARCELO TENÓRIO MALTA

SERVIÇO PÚBLICO: influência do comportamento pró-social, compromisso organizacional, satisfação com a vida e autodeterminação na motivação do servidor.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino, como requisito para obtenção do título de Mestre em Administração de Empresas.

Aprovada em 18 de novembro de 2020.

COMISSÃO EXAMINADORA

Profa. Dra.: Silvania Neris Nossa
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Prof. Msc.: João Eudes Bezerra Filho
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

Profa. Msc.: Silveli Cristo de Andrade
Fucape Fundação de Pesquisa e Ensino

AGRADECIMENTOS

A minha família pela compreensão das ausências necessárias para desenvolvimento deste trabalho.

Aos colegas e professores do curso de Mestrado da Fundação Instituto Capixaba de Pesquisas em Contabilidade, Economia e Finanças, pelo convívio e crescimento na troca de experiências.

Aos vários colaboradores anônimos da pesquisa, por suas respostas ao questionário eletrônico encaminhado, o que permitiu a realização desta pesquisa.

RESUMO

O objetivo do presente trabalho é identificar se o comportamento pró-social, o compromisso organizacional, a satisfação com a vida e a autodeterminação influenciam na motivação para o serviço público. Adicionalmente, foi verificado o papel moderador da autodeterminação, bem como a influência das variáveis: escolaridade, renda, tempo de serviço e idade. Um modelo estrutural foi construído, representando as relações e suas hipóteses. A pesquisa contou com a participação de 473 servidores públicos. Os resultados foram verificados através da Modelagem de Equações Estruturais com estimação por Mínimos Quadrados Parciais (PLS-SEM). O comportamento pró-social, o compromisso organizacional, a autodeterminação e a escolaridade influenciaram positivamente a motivação para o serviço público. Houve moderação da autodeterminação para o comportamento pró-social e o compromisso organizacional. As hipóteses relacionadas a satisfação com a vida não foram suportadas.

Palavras-chave: Motivação para o Serviço Público; Comportamento Pró-social, Compromisso Organizacional; Satisfação com a Vida; Autodeterminação.

ABSTRACT

The aim of this paper is to identify whether prosocial behavior, organizational commitment, life satisfaction and self-determination influence the public service motivation. Additionally, the moderating role of self-determination was verified, as well as the influence of variables: education, income, length of service and age. A structural model was built, representing the relationships and their hypotheses. The survey was attended by 473 public servants. The results were verified through the Structural Equation Modeling with estimation by Partial Least Squares (PLS-SEM). Pro-social behavior, organizational commitment, self-determination and education positively influenced the public service motivation. There was moderation of self-determination for prosocial behavior and organizational commitment. Hypotheses related to life satisfaction were not supported.

Keywords: Public Service Motivation, Prosocial Behavior, Organizational Commitment, Life Satisfaction, Self-determination.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 7
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA 9
2.1. MOTIVAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO 9
2.2. COMPORTAMENTO PRÓ-SOCIAL 11
2.3. COMPROMISSO ORGANIZACIONAL 13
2.4. SATISFAÇÃO COM A VIDA 15
2.5. TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO 16
2.6. CONTEXTOS DEMOGRÁFICOS QUE PODEM INFLUENCIAR AS RELAÇÕES ESTUDADAS 20
2.7. MODELO 22
3. METODOLOGIA DA PESQUISA 24
4. ANÁLISE DOS DADOS 29
4.1. VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO 29
4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL 32
4.3 VALIDAÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CONTROLE E ANÁLISES ADICIONAIS 35
5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS 40
6. CONCLUSÃO 47
REFERÊNCIAS 49
APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS 56
APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA 60
APÊNDICE C – MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS (CROSS-LOADING) DOS CONSTRUTOS DE 1ª ORDEM 63
APÊNDICE D – RESULTADOS PARA O CRITÉRIO DE FORNELL-LACKER DOS CONSTRUTOS DE 1ª ORDEM 65
APÊNDICE E - MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS DAS VARIÁVEIS DO MODELO 66
APÊNDICE F - CRITÉRIO DE FORNELL-LARCKER APLICADO AS VARIÁVEIS DO MODELO 67

Capítulo 1

1. INTRODUÇÃO

Segundo a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico – OCDE (2016), o número de funcionários públicos entre seus países membros representa, em média, 21,35% da população economicamente ativa, equivalendo a uma despesa de 9,4% do PIB (OCDE, 2019). No Brasil, segundo Lopez e Guedes (2018), o serviço público possui um contingente de 11,4 milhões de trabalhadores, que correspondem a 5,48% dos vínculos de emprego e representam uma despesa equivalente a 10,74% do PIB.

Assim, o estudo do tema da motivação para o serviço público no Brasil é relevante, visto que o serviço público consome uma parcela considerável do PIB com um número menor de funcionários, quando comparado com a média da OCDE. Além disso, trata-se de um mercado no qual o governo é um dos maiores empregadores, mesmo após os programas de privatização ocorridos em diferentes países da OECD (Salm, Candler & Ventriss, 2006; Bortolotti & Faccio, 2009). No Brasil, os programas de privatização foram acelerados na década de 1990, sendo apontado por Nossa, Gonzaga, Nossa e Ribeiro Filho (2011) várias situações nas quais o governo ainda se mantém como um dos maiores investidores, perdurando essa condição até 2020 (BNDES, 2020). Destaca-se ainda que o governo municipal, estadual e federal contratou, nos últimos 30 anos, um contingente superior a 6 milhões de trabalhadores, representando um crescimento de 123% em relação aos dados de 1986 (Lopez & Guedes, 2018).

As pesquisas empíricas com a motivação para o serviço público, normalmente consideram a motivação como uma variável independente para explicar fatores como

produtividade (Bellé, 2014), satisfação com o trabalho (Kim, 2005; Westover & Taylor, 2009) ou liderança transformacional (Caillier, 2014). Neste trabalho, a motivação foi colocada como variável dependente, atendendo a lacuna de pesquisa aponta por Perry (2014) para produção de pesquisas que possam ser utilizadas na prática por administradores públicos. Desta forma, buscou-se verificar a seguinte questão de pesquisa: Fatores sociais, organizacionais e autodeterminados podem estar relacionados com a motivação para o serviço público? Assim, o objetivo do presente trabalho foi identificar se o comportamento pró-social, o compromisso organizacional, a satisfação com a vida e a autodeterminação influenciam na motivação para o serviço público. Adicionalmente, foi verificado o papel moderador da autodeterminação, bem como a influência das variáveis: escolaridade, renda, tempo de serviço e idade.

Do ponto de vista teórico, o presente trabalho contribui com a literatura ao apresentar, sob a perspectiva de servidores públicos ativos, alguns fatores que influenciam na motivação para o serviço público. Além disso, apresenta uma evidência empírica sobre o papel da autodeterminação na motivação para o serviço público, complementando o trabalho de Andrews (2016).

Do ponto de vista prático, esta pesquisa ampliou o entendimento sobre a motivação para o serviço público, fornecendo evidências da influência do comportamento pró-social, do compromisso organizacional, da autodeterminação, da escolaridade e do tempo de serviço como fatores motivadores para os servidores públicos. Isto permite que administradores públicos possam desenvolver estratégias personalizadas para manter a motivação de seus colaboradores.

Capítulo 2

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. MOTIVAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO

As reformas administrativas realizadas no início dos anos 1990, que ficaram conhecidas como Nova Gestão Pública (Christensen & Lægreid, 2007) buscaram resolver questões relativas à baixa produtividade do setor público propondo alterações gerenciais que maximizassem as ações de governo e permitissem maior competitividade frente as demandas da globalização (Bresser-Pereira,1996). Baseadas em questões de produtividade, essas reformas falharam em entregar o resultado prometido, conduzindo a atenção dos gestores para a questão dos valores públicos, que passaram a ser vistos como potenciais induzidores dos processos de mudança nas organizações públicas (Andrews, 2016).

Dentro do campo de estudo da Administração Pública, a teoria da motivação para o serviço público (Perry & Wise, 1990) se destaca por ser um conceito desenvolvido internamente, não sendo importado de outras áreas do conhecimento (Perry & Vandenabeele, 2015). Segundo a teoria, a motivação para o serviço público advém de uma necessidade de cunho pessoal (Andrew, 2016) que é atendida por meio de organizações ou instituições públicas (Perry & Wise, 1990). Ao trabalhar no serviço público, o indivíduo estaria buscando atender três necessidades de natureza psicológica: (i) necessidade racional, na qual busca-se a maximização da utilidade individual; (ii) necessidade normativa, na qual busca-se agir em defesa de uma causa, bem comum ou a lealdade a um ideal; (iii) e necessidade afetiva, a qual funcionaria como uma resposta emocional, um desejo de ajudar ao próximo (Perry & Wise, 1990;

Taylor, 2007). Assim, a motivação para o serviço público seria decorrente não apenas de questões racionais, mas também de questões normativas e afetivas (Moynihan & Pandey, 2007).

Para melhor entendimento dos valores que conduzem à motivação para o serviço público, Perry (1996) esquematizou um questionário que contempla quatro dimensões: (i) atração para fazer política – relacionada à necessidade racional; (ii) comprometimento com o interesse público – relacionado à necessidade normativa; (iii) compaixão e (iv) autossacrifício – relacionados à necessidade afetiva (Alonson & Lewis,2001; Kim et al.,2013). Uma simplificação da escala, utilizando três dimensões (comprometimento com o interesse público, compaixão e auto sacrifício) tem sido utilizada em diversos estudos (Alonson & Lewis, 2001; Bellé & Cantarelli, 2014; Caillier, 2014; Caillier, 2016; Kim, 2005; Pandey, Wright, & Moynihan, 2008; Wright & Pandey, 2008; Wright, Moynihan, & Pandey, 2011). Essa simplificação foi proposta por Alonson e Lewis (2001), reduzindo a escala de 16 itens para 5. Nesta simplificação, a dimensão de atração para fazer política demonstrou ter pouca correlação com os demais itens, além de estar relacionada a necessidade racional (Wright et al., 2011). Como a necessidade racional é traduzida como o atendimento de necessidades individuais (Perry & Wise, 1990), sua utilidade estaria em desacordo com a busca do bem comum (Wright et al., 2011).

Os estudos anteriores, utilizando a escala de Alonson e Lewis (2001), tiveram como resultado a associação positiva da motivação para o serviço público com aspectos diversos, como: liderança transformacional (Caillier, 2014); satisfação no trabalho, comprometimento afetivo e comportamento de cidadania organizacional (Kim, 2005); congruência de valores dos empregados com os valores do órgão público (Wright & Pandey, 2008); e relacionados à motivação para o trabalho (Alonson &

Lewis, 2001; Wright & Pandey, 2008). Além disso, a mesma escala foi utilizada em estudos sobre o papel do incentivo financeiro na motivação dos empregados públicos (Bellé & Cantarelli, 2014); denúncia de irregularidades em geral (Caillier, 2016); e comportamento de cidadania interpessoal em organizações públicas (Pandey et al., 2008), tendo sido encontrada associação positiva de todos esses construtos com a motivação para o serviço público. Outro ponto que vale destacar é que Wright et al. (2011) realizaram uma revisão psicométrica da escala com dados internacionais, validando sua eficácia na aferição da motivação para o serviço público. Por esse motivo, este trabalho utilizará a escala de Alonson e Lewis (2001) para verificar o grau de motivação para o serviço público dos participantes.

2.2. COMPORTAMENTO PRÓ-SOCIAL

O campo de estudo do comportamento pró-social engloba todos os comportamentos que tenham a finalidade de beneficiar outras pessoas (Baumsteiger & Siegel, 2018; Dunfield, 2014; Penner, Dovidio, Piliavin, & Schroeder, 2005). Isso significa que ações como doação de sangue, trabalho voluntário ou até mesmo o patriotismo, entrariam neste conceito (Baumsteiger & Siegel, 2018; Dunfield, 2014). Por isso, segundo Dunfield (2014), para entender o comportamento pró-social, é necessária uma abordagem multidimensional em que o indivíduo: (i) perceba que os outros tem um problema; (ii) encontre a causa do problema; e (iii) esteja motivado para ajudar a transposição do problema.

Penner et al. (2005) dividiram as pesquisas sobre o comportamento pró-social em três níveis: (i) micro nível, voltado a estudos que entendem o comportamento como decorrente da base neural ou cognitiva; (ii) meso nível, focado na identificação dos desdobramentos do relacionamento entre o indivíduo que ajuda e o que é ajudado

(ajudante-destinatário); (iii) macro nível, focado no comportamento de grupos e organizações. Este último enquadra a visão sociológica para a qual o comportamento pró-social é influenciado por fatores externos, como regras, reputação ou relação (Simpson & Willer, 2015).

Estudos comparando o comportamento pró-social e a motivação para o serviço público sugerem haver uma diferença entre ambos (Esteve, Urbig, van Witteloostuijn, & Boyne, 2015; Schott, Neumann, Muriel, & Ritz, 2019; Wright, Christensen, & Pandey, 2013). Wright et al. (2013) acreditam que a diferença reside no fato de que, enquanto o comportamento pró-social engloba diversas ações que beneficiam a sociedade de forma genérica, a motivação para o serviço público foca em serviços que são ofertados exclusivamente por meio do trabalho como servidor público (Wright et al., 2013). Schott et al. (2019) apontam para a diferença da forma de prestação dos serviços uma vez que na motivação pró-social as ações estariam voltadas para grupos de indivíduos que poderiam fornecer um retorno imediato ao prestador, algo não presente no serviço público que prega a impessoalidade na prestação de seus serviços.

Alguns autores (Esteve et al.,2015) destacam que o comportamento pró-social em pessoas com alta motivação para o serviço público é influenciado pelo meio social em que esta pessoa está. Quanto maior o envolvimento social, melhor a relação entre o comportamento pró-social e o serviço público (Esteve et al., 2015). Estudos recentes na área do comportamento pró-social buscaram esclarecer o vínculo existente entre este e o pensamento positivo sobre o futuro (Buamsteiger, 2017); identificar intenções que possam melhorar o comportamento pró-social (Buamsteiger, 2019); e desenvolver uma escala capaz de medir a intenção de comportamento pró-social (Buamsteiger & Siegel ,2018). Tomando por base os estudos de Esteve et al. (2015),

e assumindo que pessoas que possuem alta motivação para o serviço público possuem uma tendência a buscar empregos que enfatizem a ajudar ao próximo (Christensen & Wright,2011), corroborando com o atendimento de necessidades normativa e afetiva descritas por Perry e Wise (1990), espera-se que altos índices de intenção de comportamento pró-social influenciem a motivação para o serviço público. Assim, a hipótese proposta é a seguinte:

H_1: O comportamento pró-social impacta positivamente na motivação para o serviço público.

2.3. COMPROMISSO ORGANIZACIONAL

Um dos atrativos apontados por Lewis e Frank (2002) para a escolha do serviço público é a estabilidade. Presente no Brasil e em vários países (Lewis & Frank, 2002; Takahashi, Lemos & Silva Souza, 2015; Frank & Lewis, 2004; Esteve et al., 2011; Ko & Han, 2013; Choi, 2017), a estabilidade existe para garantir a segurança da continuidade do serviço público, bem como impedir que o servidor sofra pressões por governos de ocasião (Taniguchi & da Silva Arten, 2010). Em função da estabilidade, geralmente, vemos funcionários públicos que, ao passarem em um concurso, seguem suas carreiras na mesma empresa até a aposentadoria. Não obstante ser algo que faça parte do traço de personalidade dos funcionários públicos (Lewis & Frank, 2002) não está claro se a busca pela estabilidade gera lealdade para com o serviço público.

Buscar entender os motivos que levam as pessoas desenvolver lealdade a suas empresas é o campo de pesquisa do compromisso organizacional (Yousef, 2017; Allen & Meyer, 1990; Mowday, Steers & Porter, 1979). Altos níveis de compromisso organizacional estão relacionados a resultados positivos em aspectos como: ambiente de trabalho, produtividade e aprendizagem nas empresas (Posey, Roberts & Lowry,

2015; Hanaysha, 2016; Valaei & Rezaei, 2016; Lizote, Verdinelli, & Nascimento, 2017). Desta forma, o desenvolvimento do compromisso organizacional nos funcionários representa um atributo perseguido pelas organizações (Ng, 2015).

Um dos artigos importantes sobre esse tema foi produzido por Mowday et al. (1979). Nele, os autores identificaram três fatores que levariam ao compromisso organizacional: (i) identificação com valores e crenças da instituição; (ii) vontade de realização de esforço pela organização; e (iii) desejo de se manter na organização (Mowday et al., 1979). Alguns anos depois, em um estudo realizado por Commeiras & Fournier (2001), verificou-se que do ponto de vista comportamental, existiriam duas dimensões a serem exploradas: compromisso afetivo – baseado na existência de um vínculo emocional com a instituição, e compromisso calculista – baseado na ideia de uma relação de troca com a instituição (Randall & O'driscoll, 1997).

Diversos estudos foram realizados relacionando o compromisso organizacional com outras teorias, tais como estilo de liderança (Yahaya & Ebrahim, 2016); confiança e identificação com a organização (Ng, 2015; Top, Akdere, & Tarcan, 2014); motivação (Posey et al., 2015); engajamento, envolvimento com o trabalho e aprendizagem organizacional (Hanaysha, 2016; Cesário & Chambel, 2017). Top et al. (2014) procuraram identificar qual a relação existente entre liderança transformacional, satisfação com o trabalho, compromisso organizacional e confiança na organização em hospitais Turcos, tanto públicos quanto privados. Os autores demonstraram haver diferença entre os fatores que levam ao compromisso organizacional entre servidores públicos e do setor privado. Para os servidores públicos, aspectos como procedimentos definidos, comunicação e confiança na organização são determinantes para o comprometimento organizacional (Top et al., 2014).

Não obstante as reformas ocorridas entre as décadas de 1980, no mundo, e de 1990, no Brasil (Bresser-Pereira,1996), o serviço público ainda permanece com um forte viés burocrático (Secchi, 2009), o que facilita a existência de normativos para o desenvolvimento das atividades. Assim, baseado nos resultados de Top et al. (2014) espera-se que os servidores públicos apresentem alto grau de compromisso organizacional (quer seja por razões de compromisso afetivo ou compromisso calculista) influenciando a motivação para o serviço público, principalmente por atender as necessidades normativa e de afetividade que direcionam a Motivação para o Serviço Público (Perry & Wise, 1990). Assim, a hipótese proposta é a seguinte:

H_2: O compromisso organizacional do servidor público impacta positivamente na motivação para o serviço público.

2.4. SATISFAÇÃO COM A VIDA

A satisfação com a vida é decorrente de um julgamento cognitivo que o indivíduo realiza frente a questões idealizadas versus concretizadas (Diener, Emmons, Larsen e Griffin ,1985; Munoz et al., 2016; Prasoon & Chaturvedi, 2016). Sua definição está intimamente relacionada ao conceito de bem-estar subjetivo em que o indivíduo julga sua satisfação em função de critérios autoimpostos, sendo a obtenção destes critérios a condição necessária para a obtenção de uma alta satisfação com a vida (Pavot & Diener, 1993).

Pesquisas relacionadas a satisfação com a vida demonstram que esta possui uma relação positiva com a saúde física e psicológica (Grant, Wardle & Steptoe, 2009), com a inteligência emocional (Palmer, Donaldson & Stough, 2002) e com a satisfação no trabalho, família e personalidade (Prasoon & Chaturvedi, 2016; Rode, 2004) e felicidade (Bieda, Hirschfeld, Schönfeld, Brailovskaia, Lin, & Margraf, 2019).

A principal escala para medir a satisfação com a vida foi desenvolvida por Diener et al. (1985), sendo validada em estudos posteriores (Diener, Inglehart, & Tay, 2012; Margolis, Schmitzgebel, Ozer, & Lyubomirsky, 2018; Pavot & Diener, 1993; Neto, 1993) inclusive no Brasil (Gouveia, Milfont, Fonseca, & Coelho, 2008).

O atendimento de fatores psicológicos (Greguras & Diefendorff, 2010) bem como a existência de valores públicos (Meynhardt, Brieger & Hermann, 2018) influenciam na satisfação com a vida. Como visto anteriormente, a motivação para o serviço público seria decorrente do atendimento de necessidades psicológicas (racional, normativa ou afetiva) que só poderiam ser atendidas quando os indivíduos desenvolvem trabalhos em instituições públicas (Pery & Wise, 1990). Desta forma, tanto os critérios psicológicos quanto os de valores públicos estariam presentes em indivíduos que trabalham em instituições públicas. Assim, a hipótese proposta é a seguinte:

H_3: A satisfação com a vida impacta positivamente na motivação para o serviço público.

2.5. TEORIA DA AUTODETERMINAÇÃO

A teoria da autodeterminação estuda a causa-raiz de um comportamento, analisando fatores motivacionais intrínsecos e extrínsecos (Tremblay, Blanchard, Taylor, Pelletier & Villenueve, 2009). Segundo essa teoria, a performance e o bem-estar no trabalho estão relacionados ao tipo de motivação que um indivíduo possui (Deci, Olafsen & Ryan, 2017). Essa motivação estaria relacionada à satisfação de três necessidades psicológicas: autonomia, competência e relacionamento (Van den Broeck, Ferris, Chang & Rosen, 2016; Tremblay et al., 2009; Deci et al., 2017).

A abordagem da teoria da autodeterminação divide os fatores motivacionais em intrínsecos e extrínsecos. Os fatores intrínsecos são identificados por meio de atividades que as pessoas realizam na busca de resolução de desafios pessoais. Já nos fatores extrínsecos, as pessoas se sentem forçadas a realizar atividades na busca de uma recompensa ou para evitar uma punição (Van den Broeck et al., 2016). Os fatores extrínsecos são formados por um conjunto de fatores motivacionais compostos por regulação externa, regulação introjetada, regulação identificada e regulação integrada (Deci et al., 2017). Em alguns trabalhos (Deci & Ryan, 2008; Gagné & Deci, 2005; Tremblay et al., 2009), é introduzida a noção de amotivação, que traduz um estado em que o indivíduo não se sente motivado, ou seja, há abstenção de ação por parte do indivíduo. Desta forma, o tipo e qualidade da motivação são fatores importantes na determinação dos resultados a serem alcançados pelo indivíduo (Deci & Ryan, 2008)

Ao tentar entender as ações dos indivíduos através de sua classificação em um contínuo que vai da ausência de determinação (identificado pela amotivação), passando pelos processos de motivação extrínseca e finalizando na motivação intrínseca (Ryan, Kuhl & Deci, 2000) a teoria da autodeterminação sintetiza os espectros que regulam a motivação das pessoas. Assim, quando a motivação está na obtenção de salário, estabilidade ou voltada para evitar uma punição, o estilo de regulação dessa motivação é externo. Quando a motivação tem como foco a obtenção da aprovação da chefia, o estilo de regulação é introjetado. Se os indivíduos conseguem identificar suas atividades como de grande valor para o desenvolvimento de seus trabalhos, o estilo de regulação é o identificado. Já se os indivíduos conseguem se envolver em seus trabalhos de forma não conflituosa, integrando suas ações de trabalho com a vida, possuem o estilo de regulação integrada. O extremo

em relação ao estilo de regulação é a regulação intrínseca. Neste ponto, os indivíduos desenvolvem suas atividades por prazer (Deci et al., 2017).

Do ponto de vista da motivação para o serviço público, a motivação não precisa ser necessariamente intrínseca (Andrews, 2016). Assim, fatores motivacionais de diferentes tipos de regulação (Delci & Ryan, 2008) poderiam explicar a opção pelo serviço público (Andrews, 2016).

Em estudos anteriores, Ripoll e Ballart (2019) identificaram que o atendimento dos fatores psicológicos (autonomia, competência e relacionamento) relativos à autodeterminação diminuem a possibilidade da ocorrência de atitudes antiéticas, quando associadas à motivação para o serviço público. Chen, Chen e Xu (2018) identificaram que fatores culturais, segurança no trabalho e pressão familiar, também podem influenciar a motivação para o serviço público. Assim, em relação ao comportamento autodeterminação, a hipótese proposta é:

H_4: A autodeterminação impacta positivamente na motivação para o serviço público.

Como o comportamento pró-social pode influenciar a motivação para o serviço público em função do meio social (Esteve et al., 2015), este meio poderá ser potencializado pelo atendimento de uma das necessidades psicológicas da autodeterminação (Van den Broeck et al., 2016; Tremblay et al., 2009; Deci et al., 2017), conforme observado por Ripoll e Ballart (2019), de modo a aumentar a força da relação existente entre o comportamento pró-social e a motivação para o serviço público. Assim, em relação ao comportamento pró-social, a hipótese proposta é:

H_{5a}: A autodeterminação modera a relação entre o comportamento pró-social e a motivação para o serviço público, de modo a aumentar a força dessa relação.

Quando um empregado sente possuir autonomia em seu ambiente de trabalho, ele tende a ficar mais satisfeito e comprometido com o mesmo (Deci et al., 2017). A autonomia também é um fator psicológico identificado na autodeterminação. Desta forma, a autodeterminação pode levar a um maior comprometimento, uma vez que pode influenciar a dimensão afetiva do compromisso organizacional (Allen & Meyer, 1990), aumentando a força da relação entre o compromisso organizacional e a motivação para o serviço público. Assim, em relação ao compromisso organizacional, a hipótese proposta é a seguinte:

H_{5b}: A autodeterminação modera a relação entre o compromisso organizacional e a motivação para o serviço público, de modo a aumentar a força dessa relação.

Em relação ao construto satisfação com a vida, tem-se que o mesmo decorre de um julgamento cognitivo que o indivíduo realiza frente a questões idealizadas versus concretizadas (Diener et al., 1985; Munoz et al., 2016; Prasoon & Chaturvedi, 2016). Em um estudo recente, Di Maggio, Shogren, Wehmeyer, Nota e Sgaramella (2019) identificaram a existência do fator mediador da autodeterminação na satisfação com a vida frente necessidade de adaptação de carreira. Nishimura e Suzuki (2016) identificaram que a motivação intrínseca e extrínseca influencia de forma diferente a satisfação com a vida. Desta forma, a satisfação com a vida poderia ser potencializada pela autodeterminação, já que o mesmo pressupõe que há um senso de liberdade por fazer algo que a pessoa escolheu (Guay, Vallerand, & Blanchard, 2000). Isto posto, hipótese proposta é a seguinte:

H_{5c}: A autodeterminação modera a relação entre a satisfação com a vida e a motivação para o serviço público, de modo a aumentar a força dessa relação.

2.6. CONTEXTOS DEMOGRÁFICOS QUE PODEM INFLUENCIAR AS RELAÇÕES ESTUDADAS

Em relação às variáveis demográficas, a literatura sobre motivação para o serviço público dá suporte à verificação da influência das variáveis educação (Naff & Crum, 1999; Moynuhan & Panday, 2007; Perry, 1997; Vogel & Kroll, 2016), renda (Perry, 1997), tempo de Serviço (Moynihan & Panday, 2007) e idade (Perry, 1997; Vogel & Kroll, 2016).

Quanto ao nível de escolaridade, Perry (1997) encontrou correlação positiva entre a motivação para o serviço público e as dimensões: comprometimento com o interesse público e autossacrifício. Em estudo posterior, Moynihan e Panday (2007) também encontraram relação positiva entre o nível de educação e a motivação para o serviço público. Como visto anteriormente, o comprometimento com o interesse público tem relação com a lealdade a um ideal, ao passo que o autossacrifício está relacionado a uma resposta afetiva direcionada a ajuda do próximo (Perry & Wise, 1990; Taylor, 2007). A lealdade é um dos requisitos do compromisso organizacional (Yousef, 2017). Já a resposta afetiva está presente tanto no comportamento pró-social (Dunfield, 2014) quanto no compromisso organizacional (Commeiras & Fournier, 2001). Além disso, para se alcançar outros patamares em sua escolaridade, é necessário que as pessoas disponham de autodeterminação, seja esta oriunda de estímulos intrínsecos ou extrínsecos (Tremblay et al., 2009). Assim, são esperadas alterações nas relações dos construtos compromisso organizacional, comportamento pró-social e autodeterminação em sua relação com a motivação para o serviço público. Isto posto, as seguintes hipóteses são propostas:

H_{6a}: Quanto maior o nível de escolaridade, maior será a força da relação entre autodeterminação e motivação para o serviço público.

H_{6b}: Quanto maior o nível de escolaridade, maior será a força da relação entre comportamento pró-social e motivação para o serviço público.

H_{6c}: Quanto maior o nível de escolaridade, maior será a força da relação entre o compromisso organizacional e motivação para o serviço público.

No que se refere à renda, Perry (1997) teve como resultado que quanto maior a renda, menor a motivação para o serviço público. A explicação encontrada foi que indivíduos com maior faixa de renda tendem a ter menor interesse público (Perry,1997). Isto posto, a seguinte hipótese é proposta:

H_7: Quanto maior a renda, menor será a força da relação entre o comportamento pró-social e motivação para o serviço público.

Em relação ao tempo de serviço, Moynihan e Panday (2007) apontaram para uma diminuição da motivação para o serviço público com o passar do tempo. Os autores atribuíram essa diminuição a falhas no processo de comunicação dos valores (tanto públicos como institucionais), alertando para a necessidade de novos estudos envolvendo diversas áreas funcionais de funcionários públicos para confirmação deste declínio (Moynihan & Panday, 2007). Tanto o compromisso organizacional quanto o comportamento pró-social lidam com questões de valores. Isto posto, as seguintes hipóteses são propostas:

H_{8a}: Quanto maior o tempo de serviço, menor será a força da relação entre o compromisso organizacional e motivação para o serviço público.

H_{8b}: Quanto maior o tempo de serviço, menor será a força da relação entre o comportamento pró-social e motivação para o serviço público.

Com relação a idade, a mesma foi inicialmente verificada por Perry (1997) como não significativa para a motivação para o serviço público. Contudo, Vogel e Kroll

(2016) realizaram um estudo com dados em painel na Alemanha e verificaram uma relação positiva entre idade e motivação para o serviço público. Os mesmos pesquisadores argumentaram que seria interessante a realização de estudos levando em conta gerações (*Baby Boomers*, X, Y e Z), visto que as pessoas experienciam condições culturais e de valores sociais que se alteram em espaço de gerações, e não ano a ano (Vogel & Kroll ,2016). Eles também verificaram que com o passar do tempo, as questões sociais passam a ter mais valor para os servidores (Vogel & Kroll ,2016), o que explicaria o aumento da motivação para o serviço público. Isto posto, as seguintes hipóteses são propostas:

H_{9a}: Geração *Baby Boomers* apresenta maior compromisso organizacional e comportamento pró-social que a Geração X, aumentando a força da relação com a motivação para o serviço público.

H_{9b}: Geração *Baby Boomers* apresenta maior compromisso organizacional e comportamento pró-social que a Geração Y, aumentando a força da relação com a motivação para o serviço público.

H_{9c}: Geração X apresenta maior compromisso organizacional e comportamento pró-social que a Geração Y, aumentando a força da relação com a motivação para o serviço público.

2.7. MODELO

Considerando as hipóteses desenvolvidas, foi proposto o modelo ilustrado na Figura 1 para testar a relação entre os construtos comportamento pró-social, compromisso organizacional, satisfação com a vida, autodeterminação e a motivação para o serviço público. Também, buscou-se testar o papel moderador da

autodeterminação sobre estas relações, bem como a influência das variáveis categóricas: escolaridade, idade, tempo de serviço e renda.

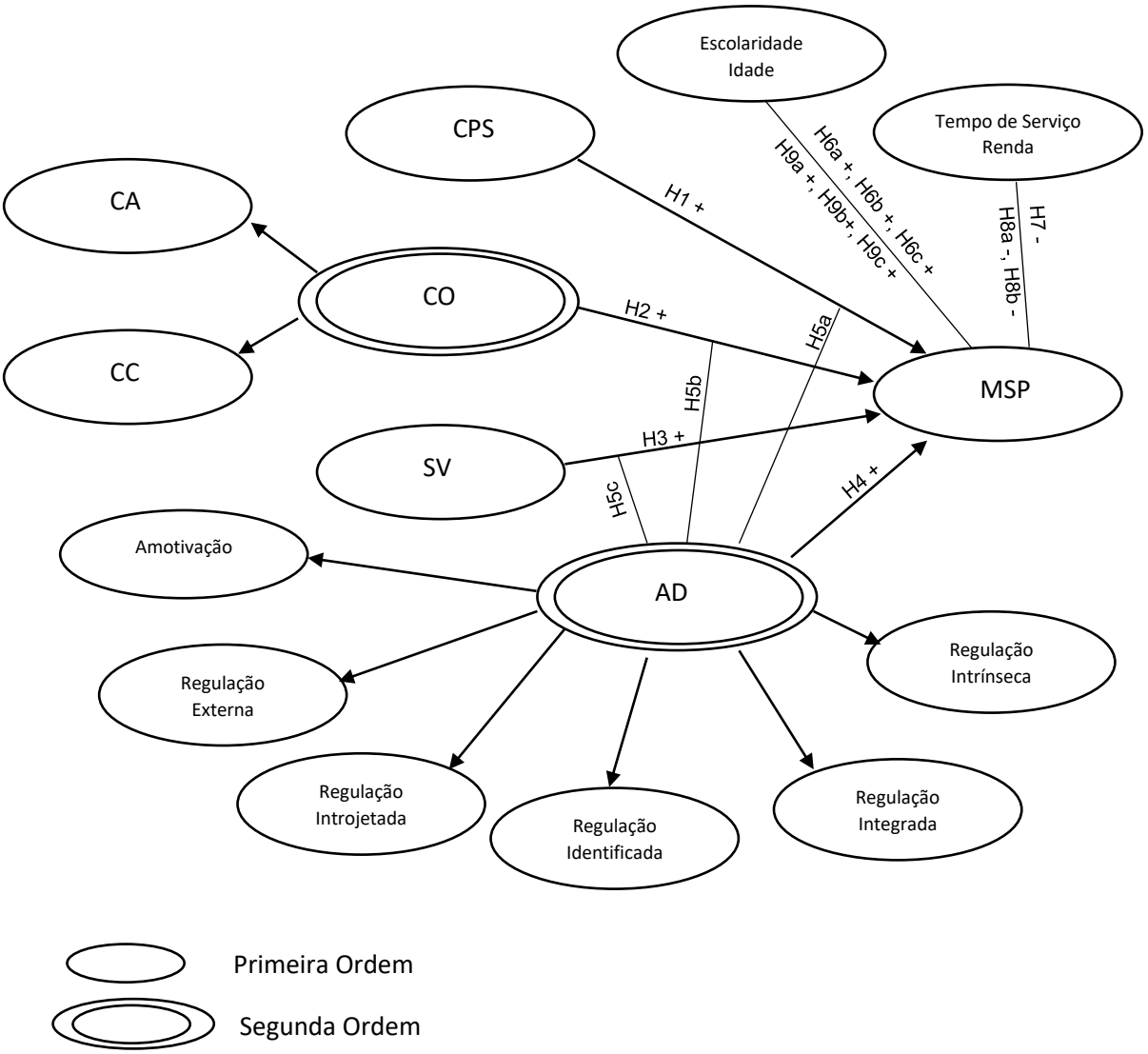

Figura 1: Modelo Proposto.
Legenda: MSP – Motivação para o Serviço Público, CPS – Comportamento Pró-Social, CO – Compromisso Organizacional, CA – Compromisso Afetivo, CC – Compromisso Calculista, SV – Satisfação com a Vida, AD - Autodeterminação
Fonte: Elaboração própria baseada em dados da pesquisa.

Capítulo 3

3. METODOLOGIA DA PESQUISA

Para verificar a relação entre os construtos, realizou-se uma pesquisa quantitativa, de caráter descritivo com corte transversal e uso de dados primários. Como a motivação para o serviço público é decorrente da realização de atividades inerentes a ocupantes de cargos públicos, o campo de estudo desta pesquisa foi o serviço público brasileiro, tendo como população alvo os servidores públicos ativos.

Optou-se pela coleta de dados primários por meio de aplicação de questionário estruturado, autoadministrado, disponibilizado em meio eletrônico. Para garantir que o respondente fizesse parte do público-alvo do estudo, foi inserida uma pergunta de controle populacional (Você é servidor público?), na qual o respondente se autodeclarava servidor público. Caso o respondente não fosse servidor público, continuaria a responder o questionário. Porém, suas respostas foram excluídas do estudo.

Em seguida, foram disponibilizadas as afirmativas correspondentes aos cinco construtos estudados, sendo dois deles de segunda ordem: autodeterminação e compromisso organizacional. Construtos de segunda ordem (multivalorados), são construtos formados por dois ou mais construtos de primeira ordem (unidimensionais), que em um nível de abstração maior, se inter-relacionam (Jarvis, MacKenzie, & Podsakoff, 2003). Tanto a autodeterminação quanto o compromisso organizacional são do tipo reflexivo – reflexivo.

O primeiro construto abordado no questionário foi o da autodeterminação. Por ser um construto de segunda ordem, ele está representado por seis construtos

unidimensionais: amotivação, regulação externa, regulação introjetada, regulação identificada, regulação integrada e regulação intrínseca. Para medir o construto de segunda ordem, utilizou-se uma escala contendo três afirmações para cada construto unidimensional, totalizando dezoito afirmações. A referida escala foi adaptada da escala validada por Tremblay et al. (2009) para medir a motivação extrínseca e intrínseca para o trabalho (WEIMS – *Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale*).

O segundo construto abordado foi o da motivação para o serviço público. Foram abordadas as dimensões referentes ao comprometimento com o interesse público, compaixão e auto sacrifício. Foi utilizada uma adaptação da escala de cinco itens elaborada por Alonson e Lewis (2001).

O terceiro construto, comportamento pró-social, foi mensurado utilizando uma adaptação da escala de quatro itens, desenvolvida por Baumsteiger e Siegel (2018). Nesta escala, o pesquisado foi convidado a indicar qual o grau de correspondência de seu comportamento para as assertivas voltadas para ajudar aos outros.

O quarto construto abordado foi o compromisso organizacional. Como se trata de um construto de segunda ordem, o mesmo foi representado por dois construtos de primeira ordem: compromisso afetivo (9 afirmações), compromisso calculista (5 afirmações). A escala utilizada foi adaptada da escala desenvolvida por Mowday et al. (1979).

O quinto construto, satisfação com a vida, foi mensurado utilizando uma adaptação da escala de cinco itens, desenvolvida por Diener et al. (1985). Nesta escala, o pesquisado foi convidado a indicar qual o grau de correspondência de seu comportamento para as assertivas voltadas para satisfação com a vida.

Para coleta das informações, utilizou-se uma escala Likert variando de 1 a 5, sendo 1 correspondente a discordo totalmente e 5 concordo totalmente. Após as afirmações, o questionário continha indagações para caracterização do perfil dos respondentes, como sexo, faixa etária, grau de escolaridade, renda, tempo de serviço público, área de atuação, esfera do órgão em que trabalha (Federal, Estadual ou Municipal) e poder a que está vinculado (Executivo, Legislativo, Judiciário). A estrutura dos construtos e respectivas variáveis utilizadas neste estudo constam no Apêndice A.

O questionário foi elaborado através do *Google Forms*® e encaminhado para pré-teste a 10 respondentes. Os participantes do pré-teste não tiveram dificuldades na compreensão das perguntas e afirmativas do questionário e não houve falhas no acesso, nas opções de respostas e conclusão do questionário online. Em seguida, um convite contendo o endereço de acesso eletrônico ao questionário foi encaminhado por meio de mídias sociais, sites de sindicatos, correio eletrônico e entidades representativas das administrações públicas entre os meses de janeiro e julho de 2020, contando com uma amostragem não probabilística por acessibilidade. O questionário aplicado encontra-se no Apêndice B.

A pesquisa teve ao todo 493 respondentes. Deste total, 20 declararam não ser servidor público, sendo suas respostas excluídas. Assim, a amostra utilizada foi de 473 respondentes. Após a coleta dos dados, verificou-se a prevalência de respondentes masculinos (58%). A idade da maioria dos respondentes está entre os 35 e os 54 anos (69%) sendo que uma grande quantidade de respondentes possui nível de escolaridade com Pós-graduação (Lato Senso) (52%) e Mestrado (24%), indicando alta escolaridade. Em relação a faixa salarial, as maiores representatividades foram as opções: mais de 15 salários-mínimos (33%) e Entre 5 e

9 salários-mínimos (28%). A maior parte dos respondentes possui entre 11 e 20 anos de serviço público (44%), sendo mais representativa a área de atuação administrativa (26%). Quanto a Esfera, 51% eram servidores estaduais. Também houve predominância de respondentes do poder Executivo (83%).

Para avaliação do modelo de mensuração, foi realizada uma Análise de Componentes Confirmatória (ACC) (Hair Jr., Howard & Nitzl, 2020), iniciando pela avaliação das cargas dos indicadores e sua significância para as variáveis latentes. Em seguida, foi verificada a confiabilidade dos construtos, através da Confiabilidade Composta (CC). A validade convergente foi mensurada através da Variância Média Extraída (AVE) e a Validade Discriminante foi calculada utilizando-se os métodos Heterotrait – Monotrait de correlações (HTMT), Fornell-Larcker (Fornell & Larcker, 1981) e cross-loading. Adicionalmente, foram incluídos o Alfa de Cronbach e o rho_A. Em função de existirem construtos de segunda ordem, estes precisaram ser avaliados separadamente (Sarstedt, Hair Jr, Cheah, Becker, & Ringle ,2019; Bido & Silva, 2019). Assim, foi utilizada a abordagem de dois estágios (Bido & Silva, 2019) sendo, inicialmente, verificados os construtos de primeira ordem e em seguida, a estimação dos construtos de segunda ordem, com os escores fatoriais das variáveis dos construtos de primeira ordem (Bido & Silva, 2019).

Para testar as hipóteses, utilizou-se a Modelagem de Equações Estruturais (*Structural Equation Modeling* – SEM) com estimação por mínimos quadrados parciais (*Partial Least Squares* – PLS). O modelo estrutural foi avaliado quanto a existência de colinearidade, examinando dos valores da estatística de colinearidade (VIF). Em seguida, foi realizado um exame da significância dos coeficientes do caminho, visto que era esperado que os mesmos estivessem no intervalo entre -1 e +1. O próximo passo foi a verificação dos coeficientes R^2, f^2 e Q^2 (Hair Jr et al., 2020). Finalizados os

testes qualitativos, foi realizada a execução do *bootstraping* com 5000 amostras para encontrar a significância dos coeficientes estruturais (Ringle, Sarstedt, Mitchell & Gudergan, 2018).

Quatro variáveis de controle foram utilizadas na avaliação do modelo (escolaridade, renda, tempo de serviço e idade), por possuírem referencial na literatura pesquisada (Naff & Crum, 1999; Moynuhan & Panday, 2007; Perry, 1997; Vogel & Kroll, 2016). O método de análise de invariância de medição de modelos compostos (MICOM) foi utilizado para investigação das hipóteses relacionadas as variáveis de controle (Henseler, Ringle & Sarstedt, 2016).

Capítulo 4

4. ANÁLISE DOS DADOS

4.1. VALIDAÇÃO DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Após a coleta dos dados da pesquisa, foi realizada a montagem do modelo no software SmartPLS® para avaliação das cargas dos indicadores. Como regra para a análise, procurou-se manter o máximo de indicadores, mesmo que as cargas fatoriais fossem abaixo de 0,7 (Bido & Silva, 2019). Durante a análise dos construtos, precisaram ser excluídas as afirmações CA3, CA8, CC2, CC3, MSP2, IDEN1 possuírem cargas fatoriais muito baixas.

Em seguida, foi realizada a verificação da significância das cargas das variáveis latentes através da correlação entre estas variáveis. A grande maioria (88%) teve nível de significância de menor ou igual a 1%. A Tabela 1 mostra a relação das variáveis latentes com significância acima de 5%.

Tabela 1: Valores das correlações dos construtos de 1ª ordem com significância acima de 5%

Correlação entre os Construtos de 1ª ordem	Valor-t	Valor-p
Regulação Introjetada -> Amotivação	0,104	0,917
Regulação Externa -> Motivação Para o Serviço Público	0,122	0,903
Regulação Introjetada -> Compromisso Calculista	0,420	0,674
Compromisso Calculista -> Comportamento Pró-Social	0,470	0,638
Regulação Externa -> Comportamento Pró-Social	0,784	0,433
Comportamento Pró-Social -> Amotivação	1,214	0,225
Regulação Intrínseca -> Regulação Externa	1,317	0,188
Regulação Externa -> Compromisso Calculista	1,496	0,135

Fonte: Dados da Pesquisa

Na sequência, foi verificada a confiabilidade dos construtos de primeira e segunda ordem, através da Confiabilidade Composta (CC). A validade convergente foi mensurada através da Variância Média Extraída (AVE) e a Validade Discriminante

foi calculada utilizando-se o método Heterotrait – Monotrait de correlações (HTMT) (Tabela 2).

Todos os valores da correlação HTMT apresentados na Tabela 2 estão abaixo de 0,85 indicando haver validade discriminante (Hair Jr et al., 2020; Henseler et al., 2016). Todos os construtos tiveram AVE> 0.5 e CC> 0,7, demonstrando haver confiabilidade e validade convergente. Ainda sobre a validade discriminante, foram realizados os testes de Cargas Cruzadas (Apêndice C e E) e Fornell-Larcker (Apêndice D e F) confirmando a existência da validade discriminante para os construtos de primeira e segunda ordem.

Para análise dos construtos de segunda ordem, foram utilizados os escores fatoriais dos construtos de primeira ordem (compromisso calculista, compromisso afetivo, amotivação, regulação externa, regulação identificada, regulação intrínseca, regulação integrada e regulação introjetada). Neste passo, foram excluídos os construtos amotivação e regulação externa por possuírem cargas fatoriais baixas (0,255 e 0,178, respectivamente).

Com base nos dados da Tabela 2, ao analisar as respostas de 473 respondentes, pode-se afirmar que houve validade discriminante para cada um dos construtos. Para todos os constructos, o coeficiente de confiabilidade e a variância estão satisfatórios estatisticamente.

Tabela 2: HTMT, CC e AVE dos construtos de primeira e segunda ordem (n=473)

Construtos de Primeira Ordem	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 – Amotivação											
2 - Comportamento Pró-Social	0,137										
3- Compromisso Afetivo	0,440	0,356									
4 - Compromisso Calculista	0,730	0,136	0,526								
5 - Motivação Para o Serviço Público	0,266	0,613	0,653	0,271							
6 - Regulação Externa	0,305	0,080	0,153	0,192	0,171						
7 - Regulação Identificada	0,279	0,388	0,608	0,210	0,462	0,240					
8 - Regulação Introjetada	0,123	0,217	0,638	0,088	0,437	0,263	0,732				
9 - Regulação Intrínseca	0,262	0,222	0,737	0,283	0,577	0,080	0,827	0,745			
10 - Regulação Integrada	0,312	0,195	0,647	0,223	0,611	0,282	0,776	0,757	0,801		
11 - Satisfação com a Vida	0,505	0,269	0,660	0,501	0,486	0,338	0,448	0,288	0,467	0,446	
Alfa de Cronbach	0,540	0,720	0,834	0,612	0,679	0,716	0,712	0,621	0,761	0,744	0,823
rho_A	0,542	0,726	0,843	0,620	0,679	0,752	0,712	0,626	0,766	0,749	0,829
Confiiabilidade composta	0,765	0,825	0,876	0,794	0,806	0,837	0,874	0,797	0,862	0,855	0,876
Variância Média Extraída (AVE)	0,521	0,541	0,505	0,563	0,509	0,632	0,776	0,567	0,676	0,664	0,587

Construtos de Segunda Ordem	1	2
1 - Autodeterminação		
2 - Compromisso Organizacional	0,698	
Alfa de Cronbach	0,832	0,549
rho_A	0,855	1,028
Confiabilidade Composta (CC)	0,887	0,780
Variância Média Extraída (AVE)	0,663	0,651

Fonte: Dados da Pesquisa

4.2 VALIDAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

Para verificar a validação do modelo estrutural, inicialmente foi verificado se o modelo possuía colinearidade, analisando os valores da estatística de colinearidade VIF. Como todos os valores do VIF estavam abaixo de 3, então pôde-se afirmar que não existia colinearidade (Hair Jr et al., 2020). Em seguida, foram verificados os coeficientes estruturais. Segundo Hair Jr et al. (2020), os mesmos deveriam estar no intervalor entre (-1) e (+1), o que foi observado (Tabela 4). Quanto as medidas de previsão do modelo, inicialmente foi verificado o valor de predição das variáveis endógenas. O R^2 do modelo foi de 0,402 indicando alta predição para a amostra estudada (Bido & Silva, 2019). Os valores de f^2, que estimam a previsão de cada construto de forma independente (Hair Jr et al., 2020), também foram testados, obtendo-se um valor baixo nas relações que envolvem a satisfação com a vida. Este resultado é confirmado pelo valor-p das relações (Tabela 3), indicando que a satisfação com a Vida não é um preditor significativo para o construto motivação para o serviço público. Para os demais construtos, o f^2 foi relevante (Tabela 3). A Tabela 3 também contém os resultados para as hipóteses propostas na pesquisa, em relação ao modelo. Pelos dados apresentados, foram suportadas as hipóteses H_1, H_2, H_4, H_{5a} e H_{5b}.

TABELA 3: RESULTADO DO MODELO ESTRUTURAL

Relações estruturais	Hipóteses	VIF	f^2	Coeficiente Estrutural	Valor-p
Comportamento Pró-Social -> Motivação Para o Serviço Público	H1(+)	1,106	0,154	0,317	0,000
Compromisso Organizacional -> Motivação Para o Serviço Público	H2(+)	1,955	0,030	0,186	0,001
Satisfação com a Vida -> Motivação Para o Serviço Público	H3(+)	1,520	0,009	0,090	0,073
Autodeterminação -> Motivação Para o Serviço Público	H4(+)	1,547	0,064	0,242	0,000
Comportamento Pró-social x Autodeterminação -> Motivação Para o Serviço Público	H5a(+)	1,080	0,018	-0,111	0,009
Compromisso Organizacional x Autodeterminação -> Motivação Para o Serviço Público	H5b(+)	1,127	0,017	-0,103	0,035
Satisfação com a vida x Autodeterminação -> Motivação Para o Serviço Público	H5c(+)	1,097	0,005	-0,058	0,627

Nota: Valores estimados por bootstraping com 5000 repetições.

Fonte: Dados da Pesquisa.

O resultado para o Q^2 do modelo foi de 0,189. Para verificação o grau de predição do modelo, foi executo o teste PLS Predict, com K=10 e n>30 (Hair Jr et al., 2020). Foram analisados os erros quadráticos médios das raízes (RMSE) do Modelo PLS e do Modelo LM, tendo como resultado um alto poder preditivo, visto que nenhuma das RMSE (PLS – SEM) foram superiores as RMSE (PL) (Hair Jr et al., 2020) (Tabela 4).

TABELA 4: RESULTADO DE PREDIÇÃO DO MODELO

Indicadores	RMSE		(1)-(2)
	PLS-SEM (1)	LM (2)	
MPS3	1,084	1,107	-0,023
MPS5	1,02	1,08	-0,06
MPS4	1,025	1,081	-0,056
MPS1	0,804	0,827	-0,023

Legendas: RMSE: raiz quadrada média do erro; PLS-SEM: modelagem de equações estruturais de mínimos quadrados parciais; LM: modelo de regressão linear.

Fonte: Dados da Pesquisa .

Quanto ao papel moderador da autodeterminação nas relações entre comportamento pró-social (H_{5a}), compromisso organizacional (H_{5b}) e satisfação com a vida (H_{5c}) com a motivação para o serviço público, apenas a hipótese H_{5c} não foi suportada (Tabela 3). Os resultados do modelo podem ser vistos na Figura 2.

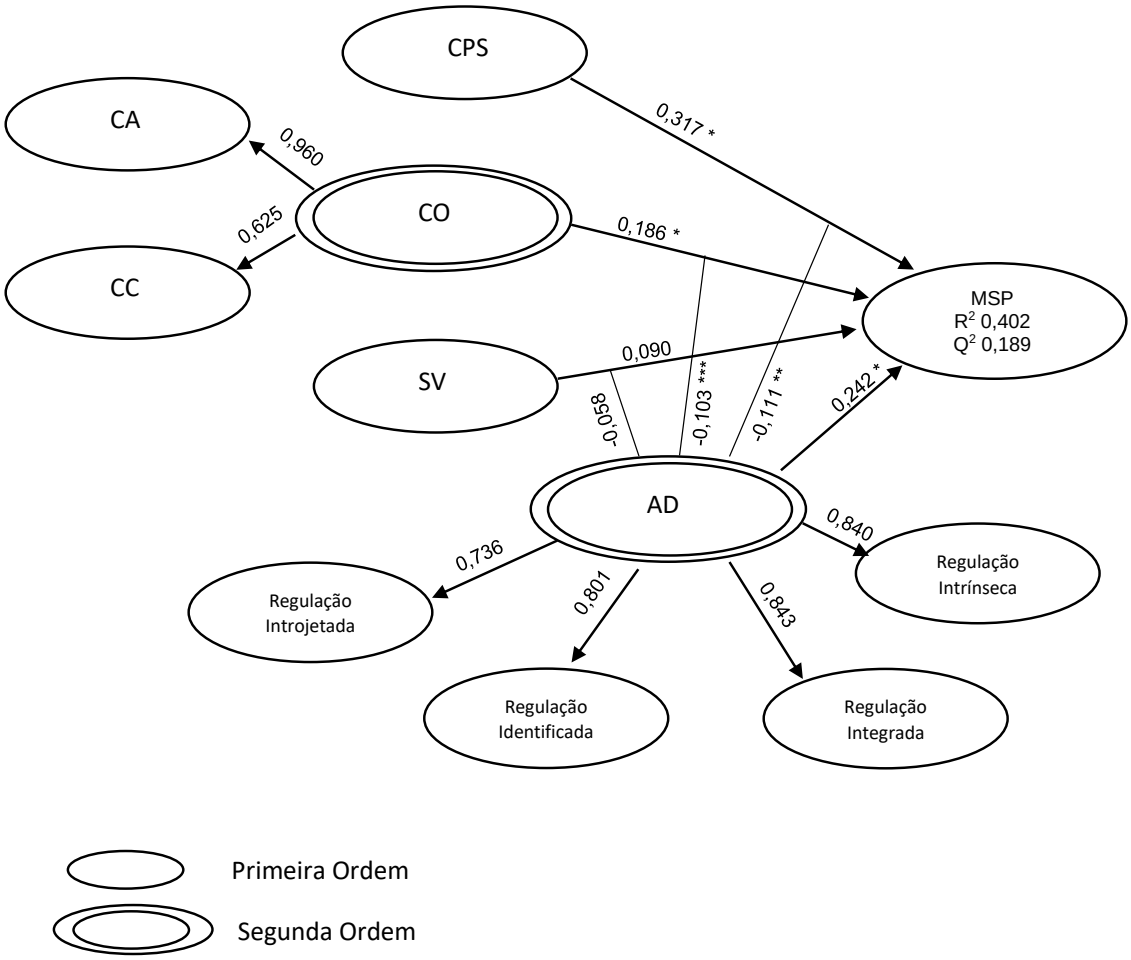

Figura 2: Modelo Validado.
Legenda: MSP – Motivação para o Serviço Público, CPS – Comportamento Pró-Social, CO – Compromisso Organizacional, CA – Compromisso Afetivo, CC – Compromisso Calculista, SV – Satisfação com a Vida, AD – Autodeterminação.
Nível de Significância: * ≤ 0,001%, ** ≤ 0,01%, *** ≤0,05%
Fonte: Elaboração própria baseada em dados da pesquisa.

4.3 VALIDAÇÃO DAS VARIÁVEIS DE CONTROLE E ANÁLISES ADICIONAIS

Após a análise do modelo, foram realizadas as análises com a adoção das variáveis controle para verificação das hipóteses. Foi utilizado o método MICOM, sendo observados os 3 passos descritos por Henseler et al. (2016). No passo 1, foi garantida a inexistência de diferenças tanto no modelo quanto em relação a valores nulos, permitindo que os 473 registros fossem utilizados. No passo 2, foi verificado se

as variáveis contribuíam da mesma forma para os dois grupos analisados. Caso houvesse divergência, as questões eram removidas. No passo 3, foram verificados o nível de invariância entre os construtos (parcial ou total) (Henseler et al., 2016).

A análise da influência das variáveis de controle foi realizada utilizando-se a divisão das mesmas em grupos. A escolhas dos grupos procurou resguardar a representatividade dos respondentes da amostra. A Tabela 4 apresenta os resultados das permutações para as variáveis de controle, relacionando-as com suas respectivas as hipóteses. A Tabela 5 apresenta as variações entre os coeficientes estruturais dos grupos e o resultante do modelo para as variáveis escolaridade, renda, tempo de serviço e idade. Também são apresentados o R^2 de cada grupo em relação ao modelo.

TABELA 4: RESULTADO DAS PERMUTAÇÕES DAS VARIÁVEIS DE CONTROLE RELACIONADAS COM AS HIPÓTESES

Variável de Controle	Hipótese	Relação	Permutação	Coeficientes Estruturais		
				1	2	Valor-p
Escolaridade	H6a(+)	AD -> MSP	Superior (1) vs. Pós Graduado (2)	0,057	0,243	0,266
			Superior (1) vs. Mestre/Doutor (2)	0,057	0,376	0,010
			Pós-Graduado (1) vs. Mestre/Doutor (2)	0,243	0,376	0,340
	H6b(+)	CP -> MSP	Superior (1) vs. Pós Graduado (2)	0,461	0,224	0,032
			Superior (1) vs. Mestre/Doutor (2)	0,461	0,339	0,314
			Pós-Graduado (1) vs. Mestre/Doutor (2)	0,224	0,339	0,228
	H6c(+)	CO - MSP	Superior (1) vs. Pós Graduado (2)	0,337	0,169	0,296
			Superior (1) vs. Mestre/Doutor (2)	0,337	0,238	0,476
			Pós-Graduado (1) vs. Mestre/Doutor (2)	0,169	0,238	0,618
Renda	H7(-)	CP -> MSP	1 a 4 salários (1) vs. 5 a 9 Salários (2)	0,161	0,267	0,317
			1 a 4 Salários (1) vs. 10 a 14 Salários (2)	0,186	0,378	0,176
			1 a 4 Salários (1) vs. >15 Salários (2)	0,192	0,224	0,774
			5 a 9 Salários (1) vs. 10 a 14 Salários (2)	0,287	0,378	0,474
			5 a 9 Salários (1) vs. > 15 Salários (2)	0,257	0,263	0,947
			10 a 14 Salários (1) vs. > 15 Salários (2)	0,370	0,274	0,451
Tempo de Serviço	H8a (-)	CO -> MSP	0 a 5 anos (1) vs. 6 a 10 anos (2)	-0,010	-0,267	0,089
			0 a 5 anos (1) vs. 11 a 15 anos (2)	0,025	0,485	0,007
			0 a 5 anos (1) vs. 16 a 20 anos (2)	0,212	0,459	0,113
			0 a 5 anos (1) vs. > 20 anos (2)	-0,003	0,246	0,167
			6 a 10 anos (1) vs. 11 a 15 anos (2)	-0,286	0,273	0,003
			6 a 10 anos (1) vs. 16 a 20 anos (2)	-0,219	0,041	0,070
			6 a 10 anos (1) vs. > 20 anos (2)	-0,335	0,501	0,002
			11 a 15 anos (1) vs. 16 a 20 anos (2)	0,270	0,518	0,131
			11 a 20 anos (1) vs. > 20 anos (2)	0,526	0,258	0,087
			16 a 20 anos (1) vs. > 20 anos (2)	0,523	0,246	0,078
	H8b (-)	CP -> MSP	0 a 5 anos (1) vs. 6 a 10 anos (2)	0,289	0,026	0,028

			0 a 5 anos (1) vs. 11 a 15 anos (2)	0,345	0,191	0,215
			0 a 5 anos (1) vs. 16 a 20 anos (2)	0,363	0,375	0,924
			0 a 5 anos (1) vs. > 20 anos (2)	0,297	0,482	0,090
			6 a 10 anos (1) vs. 11 a 15 anos (2)	0,022	0,190	0,226
			6 a 10 anos (1) vs. 16 a 20 anos (2)	-0,019	0,339	0,059
			6 a 10 anos (1) vs. > 20 anos (2)	0,060	0,490	0,002
			11 a 15 anos (1) vs. 16 a 20 anos (2)	0,193	0,359	0,169
			11 a 20 anos (1) vs. > 20 anos (2)	0,198	0,519	0,003
			16 a 20 anos (1) vs. > 20 anos (2)	0,378	0,482	0,338
Idade	H9a (+)	CO -> MSP	*Baby Boomer* (1) vs. Geração X (2)	0,040	0,293	0,161
		CP -> MSP	*Baby Boomer* (1) vs. Geração X (2)	0,410	0,384	0,827
	H9b (+)	CO -> MSP	*Baby Boomer* (1) vs. Geração Y (2)	0,169	0,000	0,285
		CP -> MSP	*Baby Boomer* (1) vs. Geração Y (2)	0,431	0,213	0,031
	H9c (+)	CO -> MSP	Geração X (1) vs. Geração Y (2)	0,297	-0,013	0,029
		CP -> MSP	Geração X (1) vs. Geração Y (2)	0,360	0,214	0,119

Legenda: AD - Autodeterminação; CO - Compromisso Organizacional; CP - Comportamento Pró-Social; MSP - Motivação para o Serviço Público

Fonte: Dados da Pesquisa

TABELA 5: INFLUÊNCIA DAS VARIÁVEIS DE CONTROLE NO MODELO

Variável de Controle	Grupos	Relações Estruturais							R^2
		CP -> MSP	CO -> MSP	SV ->MSP	AD ->MSP	CP x AD -> MSP	CO x AD -> MSP	SV x AD -> MSP	
Escolaridade	Superior	0,461*	0,337*	0,003	0,057	-0,070	-0,206***	0,050	0,475
	Pós-Graduado	0,224*	0,169***	0,153***	0,243**	-0,220	-0,190	0,260	0,287
	Mestre/Doutor	0,339*	0,238**	-0,005	0,376*	-0,150	-0,030	-0,050	0,553
Renda	1 a 4	0,216***	0,239***	0,213***	0,221**	-0,116	-0,132	-0,191	0,576
	5 a 9	0,256*	0,02	0,293*	0,398*	-0,182	-0,203**	0,250*	0,602
	10 a 14	0,369*	0,091	-0,039	0,370	-0,300	-0,377***	0,262	0,492
	Mais de 15	0,275*	0,408*	-0,004	0,136	-0,126	-0,010	-0,164	0,435
Tempo de Serviço	0 a 5 anos	0,297*	-0,003	0,412*	0,231***	-0,268**	-0,016	-0,257	0,704
	6 a 10 anos	-0,001	-0,293	0,494**	0,363***	0,030	0,147	-0,556**	0,505
	11 a 15 anos	0,198**	0,271**	-0,025	0,371*	-0,123	-0,107	0,148	0,486
	16 a 20 anos	0,378*	0,523*	-0,204***	0,097	-0,183	0,233	-0,027	0,569
	Mais de 20 anos	0,482*	0,246***	0,033	0,1	0,340	-0,152	-0,100	0,488
Idade	*Baby Boomers*	0,431*	0,169	0,184	0,145	-0,145	-0,193***	-0,126	0,602
	Geração X	0,373*	0,324*	0,037	0,039	0,173	-0,294***	0,221***	0,447
	Geração Y	0,213*	0	0,187**	0,461*	-0,077	-0,038	-0,226	0,504
Dados do Modelo		0,317*	0,186*	0,09	0,242*	-0,111**	-0,103***	-0,058	0,402

Legenda: CP - Comportamento Pró-Social, CO - Compromisso Organizacional, SV - Satisfação com a Vida, AD - Autodeterminação, MSP - Motivação para o Serviço Público. Número de observações de cada variável de controle: Escolaridade (n=465), Renda (n=473), Tempo de Serviço (n=473), Idade (n=470). Nível de Significância: * ≤ 0,001 %, ** ≤ 0,01%, *** ≤0,05 %.
Fonte: Dados da Pesquisa.

Capítulo 5

5. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Conforme o referencial adotado (Capítulo 2), eram esperados resultados positivos para a influência das variáveis comportamento pró-social (H_1), compromisso organizacional (H_2), satisfação com a vida (H_3) e autodeterminação (H_4) em relação à motivação para o serviço público. Também era esperado que a autodeterminação exercesse função moderadora junto às variáveis, aumentando a força da relação dos construtos em relação a variável dependente (hipóteses H_{5a}, H_{5b} e H_{5c}). A Tabela 3 apresentou os resultados dos testes de hipótese.

A hipótese $H_{1,}$ que trata da influência positiva do comportamento pró-social para a motivação para o serviço público, foi suportada (Tabela 3). Este resultado se alinha a estudos anteriores que previram existir uma relação entre a motivação para o serviço público e o comportamento pró-social (Esteve et al., 2015, Christensen & Wright,2011). Com o maior coeficiente estrutural do modelo (0,317) bem como o maior valor de f^2 (0,154) (Tabela 3) encontrados na relação entre o comportamento pró-social e a motivação para o serviço público, fica clara a necessidade das empresas públicas investirem em ações que aumentem o compromisso pró-social de seus colaboradores. Isto implica que os setores de recursos humanos dos órgãos públicos poderão aumentar a motivação para o serviço público de seus colaboradores promovendo campanhas que incentivem a adoção de ações voltadas para aumento do comportamento pró-social, tais como trabalhos voluntários em associações e escolas.

A Hipótese H_2, que trata da influência positiva do compromisso organizacional em relação à motivação para o serviço público, também foi suportada (Tabela 3). Assim, o compromisso organizacional influencia positivamente a motivação para o serviço público. Este resultado está alinhado ao esperado, visto que tanto questões normativas quanto afetivas que estão presentes no compromisso organizacional (Top et al., 2014) servem de predecessoras para a motivação para o serviço público (Perry, 1997). Isso indica que as instituições públicas devem procurar divulgar seus valores e incentivar ações de alinhamento destes valores com os de seus colaboradores, de modo a aumentar a confiança na organização (Top et al., 2014), o que implica em benefícios na motivação de seus servidores.

A hipótese H_3, que trata da influência da satisfação com a vida para a motivação para o serviço público, não foi suportada (Tabela 3). Este resultado indica que a existência de valores públicos (Meynhardt et al., 2018) ou o atendimento de fatores psicológicos (Greguras & Diefendorff, 2010) não foram suficientes para a que a satisfação com a vida tivesse influência na motivação dos servidores. Não obstante esse resultado, foi verificada uma situação em que na presença de variáveis categóricas (Tabela 5), a satisfação com a vida aparece como significativa para um grupo específico (pós-graduados, com renda entre 1 e 9 salários, com até 10 anos de serviço público, pertencentes a geração Y). Essa variação pode indicar que para este grupo particular de servidores, as questões relativas à satisfação com a vida devem ser consideradas na formulação de políticas motivacionais.

A hipótese H_4, que trata da relação positiva entre a autodeterminação e a motivação para o serviço público (Tabela 3), foi suportada. Neste ponto vale lembrar que para garantir a validade convergente do construto de segunda ordem (autodeterminação), foi necessária a retirada dos construtos de primeira ordem

amotivação e regulação externa. Isso significa que para o estudo, as questões relativas à ausência de motivação (amotivação) e as relativas obtenção de salário, estabilidade ou voltadas para recompensa/punição (regulação externa) (Deci et al., 2017) foram retiradas. Não obstante, o resultado é condizente com o proposto do Andrew (2016) visto que tanto fatores extrínsecos (regulação integrada, regulação introjetada e regulação identificada) quanto fatores intrínsecos (regulação intrínseca) contribuíram para a motivação do serviço público. Desta forma, as empresas públicas devem buscar maneiras de permitir que seus colaboradores possam sentir que suas necessidades psicológicas de autonomia, competência e relacionamento (Van den Broeck et al., 2016; Tremblay et al., 2009; Deci et al., 2017) estão sendo atendidas.

Em relação ao papel moderador da autodeterminação, apenas a hipótese H_{5c} não foi suportada (Tabela 3). As hipóteses H_{5a} e H_{5b} foram suportadas. Seus valores de f^2 (0,018 e 0, 017, respectivamente) (Tabela 3) indicam efeito médio para moderação (Bido & Silva, 2019). Estes resultados reforçam a necessidade de empresas públicas procurarem promover, em seus colaboradores, questões relativas a autonomia, competência (através de treinamentos específicos para as atividades a serem desenvolvidas) e relacionamento (Van den Broeck et al., 2016; Tremblay et al., 2009; Deci et al., 2017) de modo a aumentar a motivação para o serviço público de seus colaboradores.

Observando-se os coeficientes estruturais de H_{5a} e H_{5b} (-0,111 e -0,103, respectivamente) (Tabela 3) era esperado que não houvesse efeito de moderação, visto que os coeficientes são negativos. Contudo, o mesmo está presente. Gardner, Harris, Li, Kirkman e Mathieu (2017) classificam esse comportamento como efeito de violação, relatando que o mesmo ocorrer de forma rara, produzindo um efeito contraintuitivo.

Quanto às variáveis de controle, foram levantadas hipóteses relativas à influência da escolaridade (H_{6a}, H_{6b}, H_{6c}), renda (H_7), tempo de serviço (H_{8a} e H_{8b}) e idade (H_{9a}, H_{9b} e H_{9c}) nas relações entre as variáveis independentes e a variável dependente. Era esperado que maiores níveis de escolaridade e Idade (medido em termos de gerações) representassem uma relação positiva nas relações entre os construtos ao passo que renda e tempo de serviço representassem uma relação negativa.

Uma rápida olhada na Tabela 4 demonstra uma tendência de aumento da autodeterminação, ao passo que haveria uma queda em relação ao comportamento pró-social e no compromisso organizacional em função da escolaridade. A análise das permutações (Tabela 4) confirmou a tendência apresentada de aumento da autodeterminação em função da escolaridade, sendo estatisticamente relevante a relação entre indivíduos que possuíam Nível Superior (coeficiente estrutural 0,057) e aqueles que possuíam Mestrado ou Doutorado (coeficiente estrutural 0,376) indicando haver uma confirmação parcial da hipótese (H_{6a}). As hipóteses H_{6b} e H_{6c} não foram suportadas, indicando que a escolaridade não influencia a relação entre o comportamento pró-social, o compromisso organizacional e a motivação para o serviço público (Tabela 4).

Os resultados em relação a escolaridade indicam que as administrações poderiam melhorar o nível de motivação para o serviço público investindo na escolaridade de seus colaboradores, principalmente com cursos *stricto senso* (Mestrado/Doutorado). A autodeterminação apresentada na amostra, sem a regulação externa (retirada durante a fase de preparação do modelo) aponta para a predominância de questões relativas aos demais tipos de regulação, principalmente a regulação integrada (Figura 2). Em relação ao poder de previsão do modelo, R^2 é

maior quando analisado o grupo de Mestre/Doutores (Tabela 5) indicando maior poder de predição para esse subgrupo da amostra.

Em relação à renda, era esperado que quanto maior fosse o salário do servidor, menor seria seu comportamento prós-social (H_7). A Tabela 4 apresenta o resultado das permutações de todas as variações realizadas entre os perfis de renda não havendo suporte para a hipótese H_7. Isso indica que o nível salarial não altera a relação entre a motivação para o serviço público e o comportamento pró-social dos servidores.

Em relação ao tempo de serviço, era esperado que o mesmo influenciasse negativamente a relação entre o compromisso organizacional (H_{8a}) e o comportamento pró-social (H_{8b}) em relação a motivação para o serviço público (Moynihan & Panday, 2007). Análise da Tabela 4 aponta para um resultado oposto ao postulado nas hipóteses. Em relação ao compromisso organizacional (H_{8a}), as relações entre os servidores com maior tempo de serviço em relação aos demais grupos aparecem com coeficientes estruturais maiores (permutações: 0 a 5 anos vs. 11 a 15 anos, 6 a 10 anos vs. 11 a 15 anos, 6 a 10 anos (1) vs. > 20), possuindo relevância estatística. Assim, o resultado da análise indica que o compromisso organizacional aumenta com o tempo de serviço, sendo este resultado oposto ao apontado por Moynihan e Panday (2007). Como o compromisso organizacional é referente a vontade de permanecer na mesma instituição, o resultado indica que, com o passar do tempo, os servidores tendem a ter maior afinidade com suas instituições, o que pode ser explorado para aumentar a motivação.

Em relação ao comportamento pró-social (H_{8b}), as permutações entre os grupos que tiveram relevância estatística após a correção de Bonferroni (Bido & Silva, 2019) foram as seguintes: 6 a 10 anos vs. > 20 anos e 11 a 20 anos vs. > 20 anos.

Também nestes casos, as relações foram opostas a hipótese, ou seja, quanto maior o tempo de serviço, maior o comportamento pro-social dos servidores (Tabela 4). Assim, a hipótese H_{8b} não foi suportada. Este resultado indica que o tempo de serviço tende a aumentar o comportamento pró-social de servidores públicos, quando comparados com seus colegas em início de carreira pública. Isso pode ser utilizado pelas administrações públicas como uma forma de unir servidores de diferentes tempos de serviço, promovendo assim um ambiente de maior incentivo tanto ao comportamento pró-social quanto ao compromisso organizacional, influenciando na motivação par ao serviço público.

Em relação à idade, utilizou-se a distribuição proposta por Vogel e Kroll (2016), comparando os dados em termos de gerações. As hipóteses propostas se referiam a possibilidade de aumento do compromisso organizacional e do comportamento pró-social em função da geração, sendo esperado que pessoas da geração *Baby Boomers* teriam maiores valores destes construtos quando comparados aos da Geração X (H_{9a}). O mesmo ocorreria quando a comparação fosse realizada entre *Baby Boomers* e a Geração Y(H_{9b}) e entre a Geração X e a Geração Y (H_{9c}) indicando que quanto mais nova fosse a geração, menores seriam a influência do compromisso organizacional e do comportamento pró-social na motivação para o serviço público.

A Tabela 4 apresenta os resultados para as permutações envolvendo a idade (Gerações). As hipóteses H_{9a}, H_{9b} e H_{9c} não foram suportadas. Isso indica que fazer parte de uma geração (*Baby Boomer*, Geração X ou Geração Y) não influencia na relação entre o compromisso organizacional, o comportamento pró-social e a motivação para o serviço público. Isso indica que as administrações públicas devem procurar promover ações de motivação para todos os seus funcionários, independente da idade que os estes possuam.

De forma geral, obteve-se o suporte para as hipóteses que previram a influência positiva entre o comportamento pró-social(H_1), o compromisso organizacional (H_2) e a autodeterminação (H_4) em relação a motivação para o serviço público. Também foram suportadas as hipóteses H_{5a} e H_{5b} que sugeriam haver moderação com aumento da força da relação entre o comportamento pró-social (H_{5a}) e o compromisso organizacional (H_{5b}) em relação a motivação para o serviço público quando a autodeterminação está presente. Não foram suportadas as hipóteses H_3 e H_{5c} que foram atinentes à influência da satisfação com a vida. Em relação a avaliação das hipóteses de moderação das variáveis categóricas que previram aumento da força das relações em função da escolaridade (H_{6a}, H_{6b} e H_{6c}) e idade (H_{9a} e H_{9b}), apenas a hipótese H_{6a} foi suportada. Já as hipóteses que previam diminuição da força das relações quando da moderação das variáveis categóricas renda (H_7) e tempo de serviço (H_{8a} e H_{8b}) não foram suportadas. No caso do tempo de serviço, os resultados apontam para aumento da força da relação entre o compromisso organizacional e o comportamento pró-social e a motivação para o serviço público em função do aumento do tempo de serviço.

Capítulo 6

6. CONCLUSÃO

O objetivo do presente trabalho foi identificar se o comportamento pró-social, o compromisso organizacional, a satisfação com a vida e a autodeterminação influenciam na motivação para o serviço público. Adicionalmente, foi verificado o papel moderador da autodeterminação, bem como a influência das variáveis: escolaridade, renda, tempo de serviço e idade.

Os resultados encontrados demonstraram que para a motivação para o serviço público, são relevantes o comportamento pró-social, o compromisso organizacional e a autodeterminação. Além disso, a escolaridade e o tempo de serviço apareceram como formas positivas de influência da motivação. Assim, quando em um ambiente que promove ações de cunho social (como participar de trabalhos voluntários), ou quando encontra um ambiente organizacional que possui valores e crenças em que se identifique, ou ainda, quando estão presentes no ambiente organizacional a chance de agir com autonomia, dentro de suas competências e em um clima de bom relacionamento com os colegas, o servidor público tende a ter maior motivação.

Como contribuição teórica, foi ampliado o conhecimento de fatores que auxiliam na motivação para o serviço público (Perry, 2014), sob a ótica de servidores públicos ativos, que trabalham em diversas esferas de poder no Brasil. Assim, foram elucidadas as relações entre os construtos comportamento pró-social, compromisso organizacional, satisfação com a vida e autodeterminação, complementando o trabalho de Andrew (2016). Além disso, foram encontrados indícios com relevância estatística que suportam a relação entre escolaridade e autodeterminação e entre o

tempo de serviço, o compromisso organizacional e o comportamento pró-social em relação a motivação para o serviço público destes servidores. Do ponto de vista prático, foram apontadas sugestões para que os setores de recursos humanos das instituições públicas possam desenvolver programas voltados à manutenção da motivação de seus servidores.

Como limitações que podem ter influenciado no resultado, são destacadas: (i) a não separação entre servidores (regime estatutário) e funcionários públicos (regime celetista ou comissionados); (ii) a baixa representatividade das esferas legislativa e judiciária (abaixo de 27%) entre os respondentes; e (iii) o alto grau de escolaridade dos respondentes (76% com algum grau de pós-graduação). Sugere-se que pesquisas posteriores sejam realizadas junto as esferas legislativa e judiciária para verificar se os dados apontados no modelo sofreriam alguma interferência das características específicas dos demais poderes. Também é sugerida a realização da pesquisa entre servidores e funcionários públicos, para identificação de fatores dissonantes entre os grupos.

Além disso, a Satisfação com a Vida apareceu como relevante para indivíduos pós-graduados, com renda entre 1 e 9 salários, com até 10 anos de serviço público, pertencentes a geração Y. Um estudo do motivo desta anomalia em relação ao modelo pode auxiliar os administradores públicos a traçar melhores estratégias motivacionais para esse grupo de servidores.

REFERÊNCIAS

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, *63*(1). https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x

Alonson, P., & Lewis, G. B. (2001). Public Service Motivation and Job Performance: Evidence from the Federal Sector. *The American Review of Public Administration*, *31*(4), 363 – 380. https://doi.org/10.1177/02750740122064992

Andrews, C. (2016). Integrating Public Service Motivation and Self-determination theory: A framework. *International Journal of Public Sector Management*, *29*(3), 238-254. https://doi.org/10.1108/IJPSM-10-2015-0176

Baumsteiger, R. (2017). Looking forward to helping: The effects of prospection on prosocial intentions and behavior. *Journal of Applied Social Psychology*, *47*(9), 505–514. https://doi.org/10.1111/jasp.12456

Baumsteiger, R. (2019). What the world needs now: An intervention for promoting prosocial behavior. *Basic and Applied Social Psychology*, *41*(4), 215-229. https://doi.org/10.1080/01973533.2019.1639507

Baumsteiger, R., & Siegel, J. T. (2018). Measuring prosociality: The development of a prosocial behavioral intentions scale. *Journal of Personality Assessment*, *101*(3), 305 – 314. https://doi.org/10.1080/00223891.2017.1411918

Bellé, N. (2014). Leading to make a difference: A field experiment on the performance effects of transformational leadership, perceived social impact, and public service motivation. Journal of Public Administration Research and Theory, 24(1), 109-136. https://doi.org/10.1093/jopart/mut033

Bellé, N., & Cantarelli, P. (2014). Monetary incentives, motivation, and job effort in the public sector. Review of Public Personnel Administration, 35(2), 99–123. https://doi.org/10.1177/0734371X13520460

Bieda, A., Hirschfeld, G., Schönfeld, P., Brailovskaia, J., Lin, M., & Margraf, J. (2019). Happiness, life satisfaction and positive mental health: Investigating reciprocal effects over four years in a Chinese student sample. *Journal of Research in Personality*, *78*, 198-209. https://doi.org/10.1016/j.jrp.2018.11.012

Bortolotti, B., & Faccio, M. (2009). Government control of privatized firms. *The Review of Financial Studies*, *22*(8), 2907-2939. https://doi.org/10.1093/rfs/hhn077

Bresser-Pereira, L. C. (1996). Da administração pública burocrática à gerencial. *Revista do Serviço Público*. *47*(1),7-40. http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1734

Caillier, J. G. (2014). Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. *Public Personal Management*, *43*(2), 218 - 239. https://doi.org/10.1177/0091026014528478

Caillier, J. G. (2016). Public Service Motivation and decisions to report wrongdoing in U.S. Federal Agencies: Is this relationship mediated by the seriousness of the wrongdoing? *The American Review of Public Administration*, *47*(7), 810–825. https://doi.org/10.1177/0275074015626299

Cesário, F., & Chambel, M. J. (2017). Linking organizational commitment and work engagement to employee performance. *Knowledge and Process Management*, *24*(2), 152–158. https://doi.org/10.1002/kpm.1542

Chen, C. A., Chen, D. Y., & Xu, C. (2018). Applying self-determination theory to understand public employee's motivation for a public service career: An East Asian case (Taiwan). *Public Performance & Management Review*, *41*(2), 365-389. https://doi.org/10.1080/15309576.2018.1431135

Choi, Y. (2017). Work values, job characteristics, and career choice decisions: Evidence from longitudinal data. *The American Review of Public Administration*, *47*(7), 779-796. https://doi.org/10.1177/0275074016653469

Christensen, R. K., & Wright, B. E. (2011). The effects of public service motivation on job choice decisions: Disentangling the contributions of person-organization fit and person-job fit. *Journal of public administration research and theory*, *21*(4), 723-743. https://doi.org/10.1093/jopart/muq085

Christensen, T., & Lægreid, P. (2007). The whole-of-government approach to public sector reform. *Public Administration Review*, *67*(6), 1059-1066. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2007.00797.x

Commeiras, N., & Fournier, C. (2001). Critical evaluation of Porter et al.'s organizational commitment questionnaire: Implications for researchers. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *21*(3), 239-245. http://doi.org/ 10.1080/08853134.2001.10754275

Bido, D., & Silva, D. (2019). SmartPLS 3: especificação, estimação, avaliação e relato. Administração: *Ensino e Pesquisa*, *20*(2), 1-31. DOI:10.13058/raep.2019.v20n2.1545

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology, 49*(3), 182 – 185. https://doi.org/10.1037/a0012801

Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. Annual Review of Organizational *Psychology and Organizational Behavior*, *4*, 19-43. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108

Di Maggio, I., Shogren, K. A., Wehmeyer, M. L., Nota, L., & Sgaramella, T. M. (2019). Career adaptability, self-determination, and life satisfaction: A mediational analysis with people with substance use disorder. *Journal of Career Development*, *20*(10), 1 – 16. https://doi.org/10.1177/0894845319847006

Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71 – 75. https://doi.org/10.1207/s15327752jpa4901_13

Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L. (2012). Theory and validity of life satisfaction scales. *Social Indicators Research*, *112*(3), 497–527. https://doi.org/10.1007/s11205-012-0076-y

Dunfield, K. A. (2014). Construct divided: Prosocial behavior as helping, sharing, and comforting subtypes. *Frontiers in Psychology*, *5*, 1-13. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00958

Esteve, M., Urbig, D., van Witteloostujin, A., & Boyne, G. (2015). Prosocial behavior and public service motivation. *Public Administration Review*, *76*(1), 177 – 187. https://doi.org/10.1111/puar.12480

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, *18*(1), 39-50. https://doi.org/10.1177/002224378101800104

Frank, S. A., & Lewis, G. B. (2004). Government employees: Working hard or hardly working? *The American Review of Public Administration*, *34*(1), 36-51. https://doi.org/10.1177/0275074003258823

Gagné, M., & Deci, E.L. (2005). Sef-determiation theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(4), 331-362. https://doi.org/10.1002/job.322

Gardner, R. G., Harris, T. B., Li, N., Kirkman, B. L., & Mathieu, J. E. (2017). Understanding "it depends" in organizational research: A theory-based taxonomy, review, and future research agenda concerning interactive and quadratic relationships. *Organizational Research Methods*, *20*(4), 610-638. https://doi.org/10.1177/1094428117708856

Gouveia, V. V., Milfont, T. L., Fonseca, P. N. da, & Coelho, J. A. P. de M. (2008). Life satisfaction in Brazil: Testing the psychometric properties of the satisfaction with life scale (SWLS) in five Brazilian samples. *Social Indicators Research*, *90*(2), 267–277. https://doi.org/10.1007/s11205-008-9257-0

Grant, N., Wardle, J., & Steptoe, A. (2009). The relationship between life satisfaction and health behavior: A cross-cultural analysis of young adults. *International Journal of Behavioral Medicine*, *16*(3), 259–268. https://doi.org/10.1007/s12529-009-9032-x

Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2010). Why does proactive personality predict employee life satisfaction and work behaviors? A field investigation of the mediating role of the self-concordance model. *Personnel Psychology*, *63*, 539–560. https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01180.x

Guay, F., Vallerand, R. J., & Blanchard, C. (2000). On the assessment of situational intrinsic and extrinsic motivation: The situational motivation scale (SIMS). *Motivation and Emotion*, *24*(3), 175 – 213. https://doi.org/10.1023/A:1005614228250

Hair Jr, J. F., Howard, M. C., & Nitzl, C. (2020). Assessing measurement model quality in PLS-SEM using confirmatory composite analysis. *Journal of Business Research*, *109*, 101-110. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.069

Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, *229*, 289-297. http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/

Henseler, J., Ringle, C.M. & Sarstedt, M. (2016), Testing measurement invariance of composites using partial least squares. *International Marketing Review*, *33*(3), 405-431. https://doi.org/10.1108/IMR-09-2014-0304

Jarvis, C. B., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, P. M. (2003). A critical review of construct indicators and measurement model misspecification in marketing and consumer research. *Journal of Consumer Research*, *30*(2), 199-218. https://doi.org/10.1086/376806

Kim, S. (2005). Individual-level factors and organizational performance in government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory, 15*(2), 245-262. https://doi.org/10.1093/jopart/mui013

Kim, S., Vandenabeele, W., Wright, B. E., Andersen, L. B., Cerase, F. P., Christensen, R. K., ...& Palidauskaite, J. (2013). Investigating the structure and meaning of public service motivation across populations: Developing an international instrument and addressing issues of measurement invariance. *Journal of Public Administration Research and Theory*, *23*(1), 79-102. https://doi.org/10.1093/jopart/mus027

Ko, K., & Han, L. (2013). An empirical study on public service motivation of the next generation civil servants in China. *Public Personnel Management*, *42*(2), 191-222. https://doi.org/10.1177/0091026013487122

Lewis, G. B., & Frank, S. A. (2002). Who wants to work for the government? *Public Administration Review*, *62*(4), 395-404. https://doi.org/10.1111/0033-3352.00193

Lizote, S. A., Verdinelli, M. A., & Nascimento, S. D. (2017). Relação do comprometimento organizacional e da satisfação no trabalho de funcionários públicos municipais. *Revista de Administração Pública*, *51*(6), 947-967. https://doi.org/10.1590/0034-7612156382

Lopez, F., & Guedes, E. (2018). Atlas do Estado brasileiro: Três décadas de evolução do funcionalismo público no Brasil (1986 - 2017). Recuperado em 06 de Agosto, 2020, de https://www.ipea.gov.br/atlasestado/indicadores.

Margolis, S., Schwitzgebel, E., Ozer, D. J., & Lyubomirsky, S. (2018). A new measure of life satisfaction: The riverside life satisfaction scale. *Journal of Personality Assessment*, *101*(6), 621 - 630. https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1464457

Meynhardt, T., Brieger, S. A., & Hermann, C. (2018). Organizational public value and employee life satisfaction: The mediating roles of work engagement and organizational citizenship behavior. *The International Journal of Human Resource Management*, *31*(12), 1560 - 1593. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416653

Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224 – 247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1

Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). The role of organizations in fostering public service motivation. *Public Administration Review*, *67*(1), 40-53. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00695.x

Munoz, R. T., Hellman, C. M., Buster, B., Robbins, A., Carroll, C., Kabbani, M., Cassody, L., Brahm, N., & Fox, M. D. (2016). Life satisfaction, hope, and positive emotions as antecedents of healthrelated quality of life among homeless individuals. *International Journal of Applied Positive Psychology*, *1*, 69-89. https://doi.org/10.1007/s41042-017-0005-z

Naff, K. C., & Crum, J. (1999). Working for America: Does public service motivation make a difference? *Review of Public Personnel Administration*, *19*(4),5 – 16. https://doi.org/10.1177/0734371X9901900402

Neto, F. (1993). The satisfaction with life scale: Psychometrics properties in an adolescent sample. *Journal of Youth and Adolescence*, *22*(2), 125–134. https://doi.org/10.1007/BF01536648

Ng, T. W. H. (2015). The incremental validity of organizational commitment, organizational trust, and organizational identification. *Journal of Vocational Behavior, 88*, 154–163. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.03.003

Nishimura, T., & Suzuki, T. (2016). Aspirations and life satisfaction in Japan: The big five personality makes clear. *Personality and Individual Differences*, *97*, 300–305. https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.02.070

Nossa, S. N., Gonzaga, R. P., Nossa, V., Ribeiro Filho, J. F., & Teixeira, A. J. C. (2011). Privatizar ou não? Eis a questão: um estudo empírico sobre a rentabilidade das empresas de economia mista e empresas privadas listadas na Bovespa no período de 1995 a 2007. *Revista de Administração Pública*, *45*(4), 1031-1154. https://doi.org/10.1590/S0034-76122011000400006

Palmer, B., Donaldson, C., & Stough, C. (2002). Emotional intelligence and life satisfaction. *Personality and Individual Differences*, *33*(7), 1091–1100. https://doi.org/10.1016/S0191-8869(01)00215-X

Pandey, S. K., Wright, B. E., & Moynihan, D. P. (2008). Public service motivation and interorganizational citizenship behavior: Testing a preliminary model. *International Public Management Journal*, *11*(1), *89* – 108. https://doi.org/10.1080/10967490801887947

Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with the life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164 – 172. https://doi.org/10.1037/1040-3590.5.2.164

Penner., L. A., Dovidio., J. F., Piliavin., J. A., & Schroeder., D. A. (2005). Prosocial behavior: Multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, *56*(1), 365–392. https://doi.org/10.1146/annurev.psych.56.091103.070141

Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory,* 6(1),5-22. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303

Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2), 181-197. https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024345

Perry, J. L. (2014). The motivational bases of public service: Foundations for a third wave of research. *Asia Pacific Journal of Public Administration*, *36*(1), 34 – 47. https://doi.org/10.1080/23276665.2014.892272

Perry, J. L., & Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review, 50*(3), 367 – 373.

Perry, J. L. & Vandenabeele, W. (2015). Public Service Motivation Research: Achievements, challenges, and future directions. *Public Administration Review*, *75*(5), 692 -699. https://doi.org/10.1111/puar.12430

Posey, C., Roberts, T. L., & Lowry, P. B. (2015). The impact of organizational commitment on insiders' motivation to protect organizational information assets. *Journal of Management Information Systems*, *32*(4), 179-214. https://doi.org/10.1080/07421222.2015.1138374

Prasoon, R., & Chaturvedi, K. R. (2016). Life satisfaction: A literature review. *The Researcher-International Journal of Management Humanities and Social Sciences*, *1*(2), 25-32.

Randall, D. M., & O'driscoll, M. P. (1997). Affective versus calculative commitment: Human resource implications. *The Journal of Social Psychology*, *137*(5), 606-617. https://doi.org/10.1080/00224549709595482

Ringle, C. M., Sarstedt, M., Mitchell, R., & Gudergan, S. P. (2018). Partial least squares structural equation modeling in HRM research. *The International Journal of Human Resource Management, 31(*12), 1617-1643. https://doi.org/10.1080/09585192.2017.1416655

Ripoll, G., & Ballart, X. (2019). Judging unethical behavior: The different effects of external and public service motivation*. International Public Management Journal*, *23*(5), 631-649. https://doi.org/10.1080/10967494.2019.1588811

Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations*, *57*(9), 1205–1230. https://doi.org/10.1177/0018726704047143

Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, *55*(1), 68 - 78.

Salm, J. F., Candler, G. G., & Ventriss, C. (2006). The theory of social systems delimitation and the reconceptualization of public administration. *Administrative Theory & Praxis*, *28*(4), 522 - 539. https://doi.org/10.1080/10841806.2006.11029549

Sarstedt, M., Hair Jr, J. F., Cheah, J. H., Becker, J. M., & Ringle, C. M. (2019). How to specify, estimate, and validate higher-order constructs in PLS-SEM. *Australasian Marketing Journal*, 27(3), 197-211. https://doi.org/10.1016/j.ausmj.2019.05.003

Schott, C., Neumann, O., Muriel, B., & Ritz, A. (2019). Public service motivation, prosocial motivation and altruism: Towards disentanglement and conceptual clarity. *International Journal of Public Administration, 42*(14), 1200 - 1211. https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1588302

Secchi, L. (2009). Modelos organizacionais e reformas da administração pública. *Revista de Administração Pública*, *43*(2), 347-369. https://doi.org/10.1590/S0034-76122009000200004

Simpson, B., & Willer, R. (2015). Beyond altruism: Sociological foundations of cooperation and prosocial behavior. *Annual Review of Sociology*, *41*, 43-63. https://doi.org/10.1146/annurev-soc-073014-112242

Takahashi, A. R. W., Lemos, M. R., & da Silva Souza, C. P. (2015). Motivação no serviço público e permanência na carreira militar da Polícia Militar do Paraná/Brasil. *Desenvolvimento em Questão*, *13*(29), 311-354. https://doi.org/10.21527/2237-6453.2015.29.311-354

Taniguchi, K., & da Silva Arten, K. C. (2010). O paradigma da estabilidade do funcionário público federal frente ao princípio da eficiência. *Revista de Direito*, *13*(17), 73 - 88.

Taylor, J. (2007). The impact of public service motives on work outcomes in Australia: A comparative multi-dimensional analysis. *Public Administration, 85*(4), 931–959. https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2007.00686.x

Top, M., Akdere, M., & Tarcan, M. (2014). Examining transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in Turkish hospitals: Public servants versus private sector employees. *The International Journal of Human Resource Management*, *26*(9), 1259-1282. https://doi.org/10.1080/09585192.2014.939987

Tremblay, M.A., Blanchard, C.M., Taylor, S., Pelletier, L.G., & Villenueve, M. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organizational psychology

research. *Canadian Journal of Behavioral Science*, *41*(4), 213 – 226. https://doi.org/10.1037/a0015167

Valaei, N., & Rezaei, S. (2016). Job satisfaction and organizational commitment. *Management Research Review*, *39*(12). https://doi.org/10.1108/MRR-09-2015-0216

Van den Broeck, A., Ferris, D.L., Chang, C., & Rosen, C.C. (2016). A review of self-determination theory's basic psychological needs at work. *Journal of Management, 42*(5), 1195 – 1229. https://doi.org/10.1177/0149206316632058

Vogel, D., & Kroll, A. (2016). The stability and change of PSM-related values across time: Testing theoretical expectations against panel data. *International Public Management Journal*, *19*(1), 53-77. https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1047544

Westover, J. H., & Taylor, J. (2009). International differences in job satisfaction. The effects of public service motivation rewards and work relations. *International Journal of Productivity and Performance Management*, *59*(8), 811 – 828. https://doi.org/10.1108/17410401011089481

Wright, B. E., & Pandey, S. K. (2008). Public service motivation and the assumption of person - Organization fit: Testing the mediating effect of value congruence. *Administration & Society, 40*(5), 502-521. https://doi.org/10.1177/0095399708320187

Wright, B. E., Christensen, R. K., & Pandey, S. K. (2013). Measuring public service motivation: Exploring the equivalence of existing global measures. *International Public Management Journal, 16*(2), 197 – 223. https://doi.org/10.1080/10967494.2013.817242

Wright, B. E., Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2011). Pulling the levers: Transformational leadership, public service motivation, and mission valence. *Public Administration Review*, *72*(2), 206–215. https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02496.x

Yahaya, R., & Ebrahim, F. (2016). Leadership styles and organizational commitment: literature review. *Journal of Management Development, 35*(2), 190-216. https://doi.org/10.1108/JMD-01-2015-0004

Yousef, D. A. (2017). Organizational commitment, job satisfaction and attitudes toward organizational change: A study in the local government. *International Journal of Public Administration, 40*(1), 77 – 88. https://doi.org/10.1080/01900692.2015.1072217

APÊNDICE A – QUADRO DE CONSTRUTOS

ITENS DA ESCALA				
CONSTRUTO AUTODETERMINAÇÃO				
DIMENSÃO	Questão	COD	INDICADOR	FONTE
Não regulado	3	AMO1	Não sei por que escolhi a carreira pública, parece que não consigo gerenciar as tarefas importantes relacionadas a meu cargo/função.	Tremblay et al. (2009)
	12	AMO2	Não sei por que escolhi a carreira pública, pois somos submetidos a condições irreais de trabalho.	
	17	AMO3	Eu não sei por que escolhi a carreira pública. Esperam muito de nós.	
Regulação Externa	2	EXT1	Escolhi a carreira pública pelo salário que ele paga	
	9	EXT2	Escolhi a carreira pública porque me permite ganhar dinheiro.	
	16	EXT3	Escolhi a carreira pública porque me fornece segurança.	
Regulação Introjetada	6	INTRO1	Escolhi a carreira pública porque eu quero ter sucesso nesta área, senão eu teria muita vergonha de mim mesmo.	
	11	INTRO2	Escolhi a carreira pública porque eu quero ser muito bom nesse trabalho, caso contrário, ficaria muito decepcionado.	
	13	INTRO3	Escolhi a carreira pública porque eu quero ser um "vencedor" na vida.	
Regulação Identificada	1	IDEN1	Escolhi a carreira pública porque esse é o tipo de trabalho que me permite obter um certo estilo de vida	
	7	IDEN2	Escolhi a carreira pública porque esse tipo de trabalho me permite atingir minhas metas de carreira	
	14	IDEN3	Escolhi a carreira pública porque é o tipo de trabalho que me permite atingir certos objetivos importantes	

Regulação Integrada	5	INTEG1	Escolhi a carreira pública porque ela se tornou uma parte fundamental de quem eu sou.	
	10	INTEG2	Escolhi a carreira pública porque ela é parte da forma que eu escolhi viver minha vida.	
	18	INTEG3	Escolhi a carreira pública porque este trabalho é uma parte de minha vida.	
Regulação Intrínseca	4	IM1	Escolhi a carreira pública porque eu tenho muito prazer em aprender coisas novas.	
	8	IM2	Escolhi a carreira pública pela satisfação que experiencio ao assumir desafios interessantes.	
	15	IM3	Escolhi a carreira pública pela satisfação que eu sinto quando sou bem-sucedido em executar tarefas difíceis	
	CONSTRUTO MOTIVAÇÃO PARA O SERVIÇO PÚBLICO			
DIMENSÃO	Questão	COD	INDICADOR	FONTE
Motivação para o serviço público	19	MSP1	É muito importante para mim que o serviço público atenda às necessidades da sociedade	Alonson & Lewis (2001)
	20	MSP2	Fazer a diferença na sociedade significa mais para mim do que conquistas pessoais	
	21	MSP3	Muitas vezes sou lembrado pelos acontecimentos diários como somos dependentes uns dos outros	
	22	MSP4	Estou preparado para fazer enormes sacrifícios pelo bem da sociedade	
	23	MSP5	Não tenho medo de lutar pelos direitos dos outros, mesmo que isso signifique que serei ridicularizado	
	CONSTRUTO COMPORTAMENTO PRÓ-SOCIAL			
DIMENSÃO	Questão	COD	INDICADOR	FONTE
Comportamento Pró-social	24	CP1	Uma das formas que geralmente utilizo para ajudar aos outros é confortando alguém que conheço se estiver passando por dificuldades	Baumsteiger & Siegel (2018)
	25	CP2	Uma das formas que geralmente utilizo para ajudar aos outros é auxiliando um	

			estranho a encontrar um objeto perdido, tipo as chaves do carro ou um animal de estimação.	
	26	CP3	Uma das formas que geralmente utilizo para ajudar aos outros é cuidando de um amigo ou parente que esteja doente.	
	27	CP4	Uma das formas que geralmente utilizo para ajudar aos outros é auxiliando um estranho em uma pequena tarefa (por exemplo, carregar mantimentos ou olhar suas coisas enquanto ele se ausenta para ir ao banheiro)	
	CONSTRUTO COMPROMISSO ORGANIZACIONAL			
DIMENSÃO		COD	INDICADOR	FONTE
Compromisso Afetivo	28	CA1	Estou disposto a fazer um grande esforço, além do normalmente esperado, para fazer minha organização pública ter sucesso.	Mowday et al. (1979).
	29	CA2	Quando converso com meus amigos sobre minha organização pública, a identifico como uma ótima organização para trabalhar.	
	31	CA3	Aceitaria quase qualquer tipo de trabalho para continuar trabalhando na minha organização pública atual.	
	32	CA4	Acho que meus valores e os da minha organização pública são muito semelhantes.	
	33	CA5	Tenho orgulho de dizer aos outros que faço parte da minha organização pública.	
	35	CA6	Minha organização pública realmente inspira o melhor de mim no desempenho do trabalho.	
	37	CA7	Estou extremamente feliz por ter escolhido minha atual organização pública para trabalhar em detrimento de outras que eu estava considerando no momento em que me juntei a esta	

	39	CA8	Eu realmente me preocupo com o destino da minha organização pública.	
	40	CA9	Para mim, minha organização pública é a melhor de todas para trabalhar.	
Compromisso Calculista	30	CC1	Sinto pouca lealdade a minha organização pública.	
	34	CC2	Eu poderia estar trabalhando para uma organização diferente, desde que o tipo de trabalho fosse semelhante.	
	36	CC3	Seria necessária pouca mudança, na presente circunstância, para me fazer mudar da minha organização pública.	
	38	CC4	Não há muito a ganhar com a permanência em minha atual organização pública por tempo indeterminado.	
	41	CC5	Decidir trabalhar para minha atual organização pública foi definitivamente um erro de minha parte.	
CONSTRUTO SATISFAÇÃO COM A VIDA				
DIMENSÃO	Questão	COD	INDICADOR	FONTE
Satisfação com a vida	42	SV1	De muitas maneiras, minha vida é perto do meu ideal	Diener et al. (1985)
	43	SV2	As condições de minha vida são excelentes	
	44	SV3	Estou satisfeito com minha vida.	
	45	SV4	Até agora, obtive as coisas importantes que eu quero da vida.	
	46	SV5	Se eu pudesse viver minha vida de novo, não mudaria quase nada	

APÊNDICE B – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA

Olá!
Sou aluno do Programa de Pós-Graduação em Administração da Fucape Business School/ES.
Estou realizando uma pesquisa com objetivo de conhecer a opinião das pessoas sobre o serviço público.
Portanto, gostaria de contar com sua colaboração para responder esse breve questionário sobre sua percepção acerca da carreira pública.
Você é convidado a responder uma série de questões sobre a sua relação com o seu trabalho.
Leia atentamente as instruções e responda com seu grau de concordância em relação as afirmações que serão apresentadas a seguir.
Todas as informações são sigilosas, de modo que você não precisará se identificar.
Obrigado!
Marcelo Tenório Malta.

*Obrigatório

1. Você é servidor público? *
☐Sim
☐Não
2 -Responda as afirmativas abaixo utilizando a seguinte escala: 1 - Discordo Totalmente, 2- Discordo Parcialmente, 3 - Não concordo nem discordo, 4 - Concordo Parcialmente, 5 – Concordo Totalmente**.**
*

1	Escolhi a carreira pública porque esse é o tipo de trabalho que me permite para obter um certo estilo de vida.	1	2	3	4	5
2	Escolhi a carreira pública pelo salário que ele paga.	1	2	3	4	5
3	Não sei por que escolhi a carreira pública, parece que não consigo gerenciar as tarefas importantes relacionadas a meu cargo/função.	1	2	3	4	5
4	Escolhi a carreira pública porque eu tenho muito prazer em aprender coisas novas.	1	2	3	4	5
5	Escolhi a carreira pública porque ela se tornou uma parte fundamental de quem eu sou.	1	2	3	4	5
6	Escolhi a carreira pública porque eu quero ter sucesso nesta área, senão eu teria muita vergonha de mim mesmo.	1	2	3	4	5
7	Escolhi a carreira pública porque esse tipo de trabalho me permite atingir minhas metas de carreira.	1	2	3	4	5
8	Escolhi a carreira pública pela satisfação que experiencio ao assumir desafios interessantes	1	2	3	4	5
9	Escolhi a carreira pública porque me permite ganhar dinheiro.	1	2	3	4	5
10	Escolhi a carreira pública porque ela é parte da forma que eu escolhi viver minha vida.	1	2	3	4	5
11	Escolhi a carreira pública porque eu quero ser muito bom nesse trabalho, caso contrário, ficaria muito decepcionado.	1	2	3	4	5
12	Não sei por que escolhi a carreira pública, pois somos submetidos a condições irreais de trabalho.	1	2	3	4	5
13	Escolhi a carreira pública porque eu quero ser um "vencedor" na vida.	1	2	3	4	5
14	Escolhi a carreira pública porque é o tipo de trabalho que me permite atingir certos objetivos importantes	1	2	3	4	5
15	Escolhi a carreira pública pela satisfação que eu sinto quando sou bem-sucedido em executar tarefas difíceis	1	2	3	4	5
16	Escolhi a carreira pública porque me fornece segurança.	1	2	3	4	5
17	Eu não sei por que escolhi a carreira pública. Esperam muito de nós.	1	2	3	4	5
18	Escolhi a carreira pública porque este trabalho é uma parte de minha vida.	1	2	3	4	5
19	É muito importante para mim que o serviço público atenda às necessidades da sociedade	1	2	3	4	5
20	Fazer a diferença na sociedade significa mais para mim do que conquistas pessoais	1	2	3	4	5

21	Muitas vezes sou lembrado pelos acontecimentos diários como somos dependentes uns dos outros	1	2	3	4	5
22	Estou preparado para fazer enormes sacrifícios pelo bem da sociedade	1	2	3	4	5
23	Não tenho medo de lutar pelos direitos dos outros, mesmo que isso signifique que serei ridicularizado	1	2	3	4	5
24	Uma das formas que geralmente utilizo para ajudar aos outros é confortando alguém que conheço se estiver passando por dificuldades	1	2	3	4	5
25	Uma das formas que geralmente utilizo para ajudar aos outros é auxiliando um estranho a encontrar um objeto perdido, tipo as chaves do carro ou um animal de estimação	1	2	3	4	5
26	Uma das formas que geralmente utilizo para ajudar aos outros é cuidando de um amigo ou parente que esteja doente.	1	2	3	4	5
27	Uma das formas que geralmente utilizo para ajudar aos outros é auxiliando um estranho em uma pequena tarefa (por exemplo, carregar mantimentos ou olhar suas coisas enquanto ele se ausenta para ir ao banheiro)	1	2	3	4	5
28	Estou disposto a fazer um grande esforço, além do normalmente esperado, para fazer minha organização pública ter sucesso.	1	2	3	4	5
29	Quando converso com meus amigos sobre minha organização pública, a identifico como uma ótima organização para trabalhar.	1	2	3	4	5
30	Sinto pouca lealdade a minha organização pública.	1	2	3	4	5
31	Aceitaria quase qualquer tipo de trabalho para continuar trabalhando na minha organização pública atual.	1	2	3	4	5
32	Acho que meus valores e os da minha organização pública são muito semelhantes.	1	2	3	4	5
33	Tenho orgulho de dizer aos outros que faço parte da minha organização pública.	1	2	3	4	5
34	Eu poderia estar trabalhando para uma organização diferente, desde que o tipo de trabalho fosse semelhante.	1	2	3	4	5
35	Minha organização pública realmente inspira o melhor de mim no desempenho do trabalho.	1	2	3	4	5
36	Seria necessária pouca mudança, na presente circunstância, para me fazer mudar da minha organização pública.	1	2	3	4	5
37	Estou extremamente feliz por ter escolhido minha atual organização pública para trabalhar em detrimento de outras que eu estava considerando no momento em que me juntei a esta	1	2	3	4	5
38	Frequentemente, acho difícil concordar com as políticas da minha organização pública em assuntos importantes relacionados aos seus funcionários.	1	2	3	4	5
39	Eu realmente me preocupo com o destino da minha organização pública.	1	2	3	4	5
40	Para mim, minha organização pública é a melhor de todas para trabalhar.	1	2	3	4	5
41	Decidir trabalhar para minha atual organização pública foi definitivamente um erro de minha parte.	1	2	3	4	5
42	De muitas maneiras, minha vida é perto do meu ideal	1	2	3	4	5
43	As condições de minha vida são excelentes	1	2	3	4	5
44	Estou satisfeito com minha vida.	1	2	3	4	5
45	Até agora, obtive as coisas importantes que eu quero da vida.	1	2	3	4	5
46	Se eu pudesse viver minha vida de novo, não mudaria quase nada	1	2	3	4	5

3. **Qual o seu Sexo?** *
☐Masculino
☐Feminino

4. **Qual o ano de seu nascimento?**

☐**1945 a 1955** ☐**1956 a 1965** ☐**1966 a 1975** ☐**1976 a 1985** ☐**1986 a 1995**
☐**1996 a 2005** ☐ **Outro**

5. **Indique seu grau de escolaridade:**
☐ Fundamental
☐ Médio
☐ Técnico
☐Superior
☐ Pós-Graduado (Lato Sensu)
☐ Mestre
☐ Doutor
☐ Outro

6. Indique sua faixa de renda
☐ Menos de 1 salário-mínimo
☐ Entre 1 e 4 salários-mínimos
☐ Entre 5 e 9 salários-mínimos
☐ Entre 10 e 14 salários-mínimos
☐ Mais de 15 salários-mínimos

7 – Indique o seu tempo de serviço no setor público
☐ Entre 0 e 5 anos ☐ Entre 6 e 10 anos ☐ Entre 11 e 15 anos
☐ Entre 16 e 20 anos ☐ Entre 21 e 25 anos ☐ Entre 26 e 30 anos
☐ Entre 31 e 35 anos ☐ Acima de 35 anos

8 – Indique sua área de atuação:
☐ Saúde ☐ Educação ☐ Segurança
☐ Fisco ☐ Direito ☐ Administrativa
☐ Outros

9 – Para qual esfera você trabalha?
☐ Federal ☐ Estadual ☐ Municipal ☐Outra
10 – A qual poder você está vinculado?
☐ Executivo ☐ Legislativo ☐ Judiciário ☐Outro

APÊNDICE C – MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS (CROSS-LOADING) DOS CONSTRUTOS DE 1ª ORDEM

Matriz de cargas cruzadas (cross-loading) dos construtos de 1ª ordem (n=473)

	Amotivação	Compromisso Afetivo	Compromisso Calculista	Comportamento Pró-Social	Regulação Externa	Regulação Identificada	Regulação Intrínseca	Regulação Integrada	Regulação Introjetada	Motivação Para o Serviço Público	Satisfação com a Vida
AMO1	0,702	0,215	0,318	0,089	0,127	0,094	0,174	0,136	0,007	0,136	0,213
AMO2	0,769	0,228	0,278	-0,005	0,192	0,111	0,089	0,166	0,026	0,086	0,217
AMO3	0,691	0,208	0,320	0,052	0,098	0,169	0,106	0,119	-0,051	0,104	0,297
CA1	0,126	0,578	0,163	0,309	-0,056	0,328	0,384	0,318	0,284	0,466	0,300
CA2	0,188	0,754	0,348	0,201	0,091	0,291	0,441	0,307	0,356	0,325	0,435
CA4	0,156	0,633	0,187	0,124	0,116	0,331	0,388	0,467	0,360	0,349	0,342
CA5	0,283	0,755	0,263	0,197	0,151	0,368	0,455	0,419	0,374	0,339	0,434
CA6	0,246	0,775	0,284	0,210	0,027	0,416	0,476	0,368	0,328	0,387	0,345
CA7	0,372	0,758	0,324	0,210	0,117	0,346	0,401	0,364	0,318	0,305	0,481
CA9	0,094	0,700	0,306	0,167	0,035	0,242	0,369	0,288	0,269	0,273	0,362
CC1	0,223	0,274	0,724	-0,002	-0,071	0,065	0,071	0,026	-0,010	0,129	0,225
CC4	0,325	0,253	0,718	0,034	0,131	0,120	0,163	0,132	-0,050	0,076	0,277
CC5	0,393	0,331	0,806	0,025	0,098	0,125	0,204	0,171	0,011	0,155	0,299
CP1	0,016	0,265	0,068	0,719	-0,025	0,211	0,161	0,123	0,140	0,394	0,213
CP2	0,006	0,208	0,002	0,783	-0,043	0,269	0,161	0,147	0,105	0,324	0,125
CP3	0,039	0,127	-0,074	0,675	-0,056	0,147	0,105	0,085	0,113	0,266	0,075
CP4	0,138	0,199	0,057	0,760	0,008	0,194	0,060	0,055	0,084	0,288	0,188
EXT1	0,159	0,084	0,058	-0,006	0,824	0,140	0,042	0,195	0,124	0,037	0,175
EXT2	0,171	0,093	0,078	-0,059	0,843	0,233	0,091	0,140	0,193	-0,020	0,273
EXT3	0,131	0,057	0,023	-0,021	0,711	0,031	-0,007	0,138	0,108	0,000	0,176
IDEN2	0,148	0,399	0,174	0,209	0,105	0,877	0,574	0,479	0,401	0,274	0,306
IDEN3	0,151	0,421	0,072	0,289	0,227	0,885	0,508	0,517	0,470	0,297	0,297
IM1	0,077	0,465	0,137	0,119	0,019	0,412	0,793	0,443	0,376	0,326	0,289
IM2	0,247	0,475	0,178	0,177	0,067	0,548	0,843	0,547	0,348	0,348	0,366
IM3	0,092	0,505	0,169	0,126	0,064	0,540	0,830	0,502	0,553	0,345	0,247
INTEG1	0,088	0,430	0,132	0,064	0,084	0,464	0,581	0,846	0,413	0,375	0,223
INTEG2	0,230	0,368	0,160	0,091	0,354	0,410	0,389	0,737	0,421	0,318	0,371
INTEG3	0,168	0,431	0,078	0,194	0,064	0,505	0,506	0,856	0,426	0,372	0,252
INTRO1	-0,057	0,307	-0,040	0,012	0,123	0,297	0,317	0,361	0,713	0,149	0,116
INTRO2	0,039	0,361	-0,025	0,110	0,118	0,340	0,405	0,391	0,775	0,266	0,182
INTRO3	0,000	0,364	0,015	0,203	0,171	0,465	0,444	0,410	0,770	0,223	0,161
MPS1	0,228	0,355	0,256	0,335	0,135	0,256	0,244	0,317	0,161	0,693	0,308
MPS3	0,095	0,356	0,114	0,331	0,004	0,245	0,314	0,349	0,225	0,737	0,281
MPS4	0,024	0,351	-0,008	0,260	-0,086	0,216	0,367	0,353	0,298	0,692	0,186
MPS5	0,064	0,313	0,079	0,330	-0,059	0,201	0,261	0,224	0,137	0,731	0,264
SV1	0,273	0,424	0,241	0,153	0,249	0,314	0,320	0,349	0,175	0,285	0,728
SV2	0,213	0,389	0,252	0,229	0,203	0,258	0,243	0,231	0,115	0,313	0,820

SV3	0,261	0,437	0,303	0,138	0,200	0,196	0,232	0,194	0,139	0,272	0,802
SV4	0,300	0,435	0,344	0,145	0,211	0,279	0,285	0,258	0,173	0,291	0,802
SV5	0,227	0,414	0,224	0,139	0,157	0,263	0,331	0,285	0,194	0,244	0,669

Fonte: Dados da Pesquisa

APÊNDICE D – RESULTADOS PARA O CRITÉRIO DE FORNELL-LACKER DOS CONSTRUTOS DE 1ª ORDEM

Critério de Fornell-Larcker, construtos de 1ª ordem (n=473)

Construtos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 - Amotivação	0,722										
2 - Comportamento Pró-Social	0,062	0,735									
3 - Compromisso Afetivo	0,301	0,281	0,711								
4 - Compromisso Calculista	0,422	0,026	0,384	0,750							
5 - Motivação Para o Serviço Público	0,151	0,442	0,483	0,163	0,714						
6 - Regulação Externa	0,195	-0,039	0,101	0,072	0,006	0,795					
7 - Regulação Identificada	0,170	0,283	0,466	0,138	0,324	0,189	0,881				
8 - Regulação Introjetada	-0,005	0,153	0,459	-0,019	0,286	0,184	0,495	0,753			
9 - Regulação Intrínseca	0,172	0,172	0,586	0,198	0,413	0,063	0,613	0,521	0,822		
10 - Regulação Integrada	0,196	0,144	0,504	0,150	0,437	0,197	0,566	0,515	0,608	0,815	
11 - Satisfação com a Vida	0,331	0,212	0,546	0,357	0,368	0,268	0,342	0,205	0,365	0,342	0,766

Nota: Os valores destacados na diagonal representam a raiz quadrada da AVE

Fonte: Dados da pesquisa

APÊNDICE E - MATRIZ DE CARGAS CRUZADAS DAS VARIÁVEIS DO MODELO

Tabela 8: Matriz de cargas cruzadas das variáveis do modelo (*cross-loading*) (n=473)

Itens	Comportamento Pró-Social	Compromisso Organizacional	Motivação Para o Serviço Público	Autodeterminação	Satisfação com a Vida
CP1	0,720	0,245	0,394	0,191	0,213
CP2	0,783	0,184	0,324	0,207	0,125
CP3	0,675	0,090	0,267	0,134	0,075
CP4	0,760	0,188	0,288	0,114	0,188
Compromisso Afetivo	0,283	0,964	0,489	0,626	0,546
Compromisso Calculista	0,028	0,610	0,163	0,162	0,359
MPS1	0,335	0,380	0,699	0,308	0,308
MPS3	0,331	0,342	0,731	0,355	0,281
MPS4	0,260	0,303	0,688	0,384	0,186
MPS5	0,330	0,291	0,734	0,259	0,264
Regulação Identificada	0,283	0,443	0,324	0,807	0,342
Regulação Introjetada	0,155	0,390	0,286	0,740	0,206
Regulação Intrínseca	0,172	0,562	0,412	0,856	0,366
Regulação Integrada	0,144	0,482	0,436	0,850	0,343
SV1	0,153	0,432	0,285	0,365	0,728
SV2	0,229	0,405	0,313	0,266	0,820
SV3	0,138	0,462	0,273	0,237	0,802
SV4	0,145	0,472	0,292	0,310	0,802
SV5	0,139	0,418	0,244	0,336	0,669

Fonte: Dados da Pesquisa

APÊNDICE F - CRITÉRIO DE FORNELL-LARCKER APLICADO AS VARIÁVEIS DO MODELO

Critério de Fornell-Larcker aplicada as variáveis do modelo (n=473)

Variáveis do Modelo	1	2	3	4	5
1 - Autodeterminação	0,815				
2 - Comportamento Pró-Social	0,225	0,735			
3 - Compromisso Organizacional	0,582	0,25	0,807		
4 - Motivação Para o Serviço Público	0,457	0,443	0,465	0,713	
5 - Satisfação com a Vida	0,393	0,212	0,57	0,369	0,766

Nota: Os valores na diagonal representam a raiz quadrada da AVE
Fonte: Dados da Pesquisa