

Motivação do Serviço Público: desvelando o tema sob a égide da produção científica internacional

Jefferson Menezes de Oliveira¹

Vania de Fátima Barros Estivalet²

José Adroaldo Parcianello³

Matheus Pissutti⁴

Michel Barboza Malheiros⁵

Resumo: Este estudo teve por objetivo analisar a produção científica internacional relativa à Motivação do Serviço Público (MSP) no período compreendido entre os anos de 2007 e 2018. Por meio de uma revisão sistemática da literatura, 219 artigos, indexados à base de dados *Web of Science*, foram analisados de forma quantitativa e qualitativa. A evolução anual das publicações relacionadas à MSP demonstrou que a temática está em ascensão nos últimos anos, sobretudo, em periódicos de administração pública. Mesmo com uma diversificação na autoria dos artigos, percebeu-se uma prevalência da origem norte-americana. As pesquisas concentraram-se em estratégias metodológicas quantitativas, com predominância da pesquisa *survey* e uso de questionários. Também se observou que o modelo de mensuração da MSP proposto por Perry (1996) é o mais utilizado, contudo, de forma adaptada na maioria dos casos. Ainda, nos estudos explorados, apurou-se a associação do construto com diversas temáticas, havendo destaque para a satisfação no trabalho.

Palavras-chave: Motivação do Serviço Público; Produção Científica; Bibliometria.

Public Service Motivation: unveiling the theme under the aegis of international scientific production

Abstract: This study aimed to analyze the international scientific production about Public Service Motivation (PSM) in the period between 2007 and 2018. Through a systematic literature review, 219 articles indexed to the *Web of Science* database were analyzed quantitatively and qualitatively. The annual evolution of publications related to MSP has shown that the theme has been rising in recent years, especially in public administration journals. Although there was a diversification in the authorship of the articles, there was a prevalence of North American origin. The researches were focused on quantitative methodological strategies, with predominance of the survey research and

1 Doutor em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Graduado em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Atua como Administrador na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Endereço postal: Av. Roraima, 1000, PROGEP/UFSM, sala 412. Bairro Camobi, CEP 97105-900, Santa Maria, RS. E-mail: jefferson@ufsm.br.

2 Doutora em Agronegócios pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS). Graduada em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Atua como Professora do Magistério Superior na Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

3 Doutorando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Graduado em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Atua como Administrador na Pró-reitoria de Gestão de Pessoas da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

4 Mestrando em Administração Pública pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

5 Mestrando em Administração pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

the use of questionnaires. It was also observed that the model of MSP measurement proposed by Perry (1996) is the most used, however, in an adaptive way in most cases. Still, in the studies explored, the association of the construct with various themes was identified, with emphasis on job satisfaction.

Keywords: Public Service Motivation; Scientific Production; Bibliometrics.

1 Introdução⁶

Nas organizações do setor público, a compreensão do processo de motivação tornou-se uma importante questão de pesquisa e um grande desafio prático para a área de gestão de pessoas (PARK; RAINEY, 2008). Todavia, ainda que tenha avançado na importação de algumas técnicas de gestão do setor privado, a Nova Administração Pública (NAP), ou *New Public Management* (NPM), foi incipiente no oferecimento de interpretações sobre os comportamentos dos trabalhadores das organizações públicas (VANDENABEELE, 2007).

Nesse sentido, o conceito de Motivação do Serviço Público (MSP), ou *Public Service Motivation* (PSM), surge como uma lente pela qual pesquisadores e gestores poderão ampliar tal compreensão. Com a publicação do artigo “*The Motivational Bases of Public Service*” (PERRY; WISE, 1990), a teoria sobre MSP obteve difusão, passando a receber atenção por parte de pesquisadores, sobretudo, da área de administração pública (STEIJN, 2008; PIATAK; HOLT, 2020).

Inicialmente, a MSP foi definida como uma predisposição individual para responder a motivações fundamentadas, principalmente ou exclusivamente, em instituições e organizações públicas (PERRY; WISE, 1990). Passados 30 anos, o interesse e a pesquisa sobre o conceito de MSP cresceram consideravelmente, ampliando sua compreensão conceitual e os mecanismos de mensuração (SCHOTT; *et al.*, 2019).

Kim *et al.* (2013) e Kim (2017), após refinamento conceitual, inferem que a MSP se refere a uma força intrínseca que impulsiona os indivíduos a trabalharem pelo bem comum, comprometidos com os valores públicos, com empatia e solidariedade aos demais indivíduos e sujeitos a sacrifícios pessoais em prol da coletividade.

Nesse contexto, o presente artigo tem por objetivo analisar a produção científica internacional relativa ao construto Motivação do Serviço Público (MSP) no período compreendido entre os anos de 2007 e 2018. Por meio de consultas a publicações internacionais, indexadas à base de dados *Web of Science* nos últimos anos, pretende-se desvelar a trajetória de uma temática ainda pouco desenvolvida no contexto brasileiro.

Almeja-se, portanto, apresentar a evolução dos estudos relativos ao construto, identificando os principais periódicos, autores, países de origem, publicações anuais e áreas de pesquisa. Além disso, pretende-se identificar as principais metodologias, os modelos de mensuração desenvolvidos, bem como os possíveis temas relacionados à MSP. Espera-se que tais análises orientem a consecução de estudos futuros relativos à temática.

⁶ Uma primeira versão deste artigo foi apresentada no 8º Fórum Internacional Ecoinnovar, realizado em 15, 16 e 17 de outubro de 2019, em Santa Maria/RS. Disponível em: <<http://ecoinnovar.submissao.com.br/8ecoinnovar/anais/arquivos/18.pdf>>.

Na próxima seção, são abordados pressupostos teóricos relacionados à MSP. Na sequência (seção três), são apresentados os aspectos metodológicos para, posteriormente (seção quatro), apresentar os resultados encontrados. Por fim, na seção cinco, são apresentadas considerações finais acerca do estudo realizado, bem como limitações e sugestões para pesquisas futuras.

2 Origem e Bases Teóricas da MSP

O termo “*public service motivation*” foi utilizado pela primeira vez em 1982 como forma de expressar uma motivação específica associada ao serviço público (RAINEY, 1982; KIM; VANDENABEELE, 2010). Porém, destaca-se que definições mais consistentes de Motivação do Serviço Público (MSP) foram concebidas somente no início da década de 90. Antes de apresentá-las, torna-se necessário esclarecer o conceito de serviço público.

O significado de serviço público é fonte de muita confusão, e tal fato tem importantes implicações teóricas quando se aborda a MSP. Para esclarecer, Brewer e Selden (1998) apontam duas premissas não tautológicas. A primeira premissa consiste em considerar o serviço público como o ato de fazer algo valioso para a sociedade, conectando motivos altruístas a comportamentos pró-sociais. Nesse sentido, a MSP é um traço universal que pode transcender o setor público. A segunda premissa postula que a MSP é predominante no setor público, ou seja, os indivíduos visualizam oportunidades superiores para realizar um serviço público significativo, trabalhando em organizações públicas.

A segunda premissa segue a primeira e tem implicações diretas para o campo da administração pública. Ainda que a MSP seja predominante no setor público, indivíduos, em muitas organizações sem fins lucrativos e do setor privado, também podem estar predispostos a prestar um serviço público significativo. Em alguns casos, esses motivos são muito poderosos, e os serviços prestados são vitais para a sociedade (BREWER; SELDEN, 1998).

Portanto, embora grande parte dos estudos sobre MSP se concentrem em organizações do setor público, o construto pode não se restringir a um setor específico (CHRISTENSEN; WRIGHT, 2011). Em suma, independentemente do setor, os efeitos da MSP podem ser uma função do grau em que uma organização compartilha os valores do serviço público do indivíduo ou oferece oportunidades para o trabalhador operacionalizar/satisfazer tais valores (BRIGHT, 2008; PANDEY; WRIGHT; MOYNIHAN, 2008; STEIJN, 2008; TAYLOR, 2008; WRIGHT; PANDEY, 2008, 2011).

Uma vez esclarecida a diferença entre serviço público e setor público, retoma-se o desenvolvimento teórico da MSP. Posteriormente ao estudo de Rainey (1982), uma definição mais robusta e consistente de MSP foi desenvolvida somente no ano de 1990 (BREWER *et al.*, 2000). Nesse sentido, Perry e Wise (1990) definiram a MSP como uma predisposição individual para responder a motivações fundamentadas, principalmente ou exclusivamente, em instituições e organizações públicas.

Considerando o estudo de Knoke e Wright-Isak (1982), Perry e Wise (1990) propuseram três bases teóricas ou “motivos” da MSP: racional, normativo e afetivo. Em primeiro lugar, os motivos racionais baseiam-se na maximização da utilidade individual e são manifestados quando os indivíduos querem participar do

processo político, estão comprometidos e identificados com um programa público e servem como defensores de um interesse especial ou privado. Em segundo lugar, os motivos normativos baseiam-se no desejo de perseguir o bem comum e, além disso, o interesse público. Esses motivos incluem patriotismo, dever e lealdade ao governo. Em terceiro lugar, os motivos afetivos são fundamentados na emoção humana e são caracterizados por um desejo e disposição para ajudar os outros (PERRY; WISE, 1990; KNOKE; WRIGHT-ISAK, 1982).

Em decorrência do estudo de Perry e Wise (1990), diversos pesquisadores se interessaram pelo tema, aprofundando as concepções teóricas da MSP. Brewer e Selden (1998), por exemplo, inferem que a MSP é a força motivacional que induz os indivíduos a realizar um serviço público significativo, sendo predominante entre a força de trabalho do setor público. Por sua vez, Scott e Pandey (2005) apontam que o conceito de MSP denota a ideia de comprometimento com o serviço público, a busca do interesse público e o desejo de realizar um trabalho oportuno para a sociedade. Em complemento, Kim (2006) infere que a MSP é caracterizada por uma prevalência de recompensas intrínsecas sobre recompensas extrínsecas.

Kim e Vandenabeele (2010), em refinamento teórico posterior, indicam que a MSP é permeada pela noção de - e está associada aos motivos instrumentais, baseados em valores e de identificação. Esses autores, portanto, apresentaram uma revisão das bases teóricas apontadas por Perry e Wise (1990), excluindo o interesse privado como componente de MSP.

Os motivos instrumentais são baseados no altruísmo e incluem trabalhar no setor público, participar do processo político e atividades comunitárias, participar de atividades de desenvolvimento social e defender políticas e programas públicos, a fim de realizar um serviço público significativo para a sociedade. Motivos baseados em valores referem-se aos valores públicos finalísticos que os indivíduos desejam alcançar através de seus comportamentos e ações. Trata-se de uma internalização dos valores públicos, ou seja, os indivíduos podem considerá-los como seus próprios valores. Esses podem incluir o interesse público, a responsabilidade social, a democracia, a equidade social, a justiça social, a neutralidade e a responsabilidade. Os motivos de identificação dizem respeito a pessoas, grupos ou objetos que os indivíduos desejam servir. Esse processo de identificação traz a disposição para fazer o bem, e, até mesmo, para se sacrificar pelos elementos identificados. Essa base, portanto, enfatiza o comprometimento afetivo de um indivíduo ou preocupação com as necessidades de outros indivíduos ou grupos específicos (KIM; VANDENABEELE, 2010).

Desse modo, tendo em vista as recentes concepções teóricas, a MSP pode ser concebida como a força intrínseca que impulsiona os indivíduos a trabalharem no serviço público pelo bem comum, comprometidos com os valores públicos, com empatia e solidariedade aos demais indivíduos e sujeitos a sacrifícios pessoais em prol da coletividade (KIM *et al.*, 2013; KIM, 2017). Trata-se da motivação para ajudar os outros e contribuir para a sociedade, por meio da prestação de serviços públicos, podendo ser considerada uma importante preditora de resultados comportamentais e de desempenho (JENSEN; KJELDSEN; VESTERGAARD, 2020).

2.1 Modelos e Dimensões de Análise da MSP

Perry (1996) ressaltou que a MSP pode ser derivada de três tipos de necessidades psicológicas ou motivos: afetivo, normativo e racional. Sendo assim, o autor identificou e operacionalizou vinte e quatro

(24) itens em quatro (4) dimensões distintas para mensurar a MSP: (i) atração para a elaboração de políticas públicas; (ii) comprometimento com o interesse público/dever cívico; (iii) compaixão; e (iv) - autossacrifício (PERRY; WISE, 1990; CAMILLERI, 2007; WRIGHT; PANDEY, 2008). Três dessas dimensões mapeiam diretamente as bases motivacionais identificadas. A atração para a elaboração de políticas públicas coincide com processos de escolha racional, o comprometimento com o interesse público/dever cívico com processos normativos e a compaixão com processos afetivos (PERRY, 2000). A dimensão -autossacrifício foi complementarmente estabelecida, por entender que o ato de servir ao público consiste também em renunciar a recompensas financeiras em prol do bem comum (PERRY, 1996).

Desde sua concepção, a escala validada por Perry (1996) passou a ser adotada em diversos estudos, analisada em novos contextos e revisada para melhor ajuste e confiabilidade. Kim (2009) e Buiatti e Shinyashiki (2011), por exemplo, verificaram a pertinência do instrumento de Perry (1996) nos contextos coreano e brasileiro, respectivamente. Nos dois países, após um processo de validação, identificou-se que a estrutura de quatro fatores de MSP pode ser generalizada, mas a dimensão “atração para a elaboração de políticas públicas” obteve baixa confiabilidade.

Quanto às tentativas de avanço na construção de escalas para mensurar a MSP internacionalmente, destacam-se os estudos de Kim e Vandenabeele (2010), Kim *et al.* (2013) e Kim (2017).

Kim e Vandenabeele (2010) apontaram a necessidade de reconstrução do instrumento de mensuração da MSP, a fim de que ele possa ser validado internacionalmente com menos modificações, situação frequente em estudos cuja escala de Perry (1996) foi aplicada. Em revisão teórica, Kim e Vandenabeele (2010) inferem que a MSP é permeada pela noção de autossacrifício e está associada aos motivos instrumentais, baseados em valores e de identificação.

A partir das lições de Kim e Vandenabeele (2010), Kim *et al.* (2013) realizaram uma pesquisa em 12 países (Austrália, Bélgica, China, Dinamarca, França, Itália, Coreia, Lituânia, Holanda, Suíça, Reino Unido e Estados Unidos) com a finalidade de validar um novo instrumento para mensurar a MSP. A partir do refinamento conceitual, foram oferecidos itens para mensurar a MSP a partir de quatro dimensões revisadas: a atração para o serviço público (ASP), o comprometimento com os valores públicos (CVP), a compaixão (COM) e o - autossacrifício (AS).

Salienta-se que os 12 países não diferiram quanto ao número ou à composição das quatro dimensões identificadas, o que conferiu uma invariância configural ao modelo. No entanto, a força da relação entre cada dimensão e seus itens não foi a mesma em todos os países, o que não lhe conferiu invariância métrica. Por isso, Kim *et al.* (2013) apontam que o significado das dimensões da MSP poderá diferir entre culturas e idiomas, sendo esse um ponto a ser considerado pelos pesquisadores que desejam verificar a validade da escala em novos contextos.

Kim (2017), ao ponderar que o estudo anterior (KIM *et al.*, 2013) não alcançou a invariância métrica para a escala de MSP entre todas as culturas e línguas analisadas, desenvolveu um novo arranjo de itens para mensurar a MSP no contexto coreano, tendo em vista a obtenção de melhores propriedades psicométricas. A partir de uma Análise Fatorial Confirmatória (AFC), os resultados do estudo de Kim (2017) suportaram a confiabilidade, a validade convergente e a validade discriminante de um modelo revisado, composto por

29 itens distribuídos nas quatro dimensões da escala internacional (ASP, CVP, COM e AS). Além disso, por considerar que escalas mais curtas são geralmente preferidas para reduzir a carga de trabalho dos entrevistados, Kim (2017) validou também uma versão de 16 itens.

Por fim, além das medidas multidimensionais apresentadas, identifica-se a utilização de escalas unidimensionais ou globais para mensurar a MSP em estudos internacionais. Essas escalas ajudam a evitar preocupações quanto ao potencial de diferenças individuais em número, natureza ou mesmo importância relativa das dimensões da MSP. Elas podem permitir que os pesquisadores usem apenas alguns itens para avaliar com precisão o nível geral de MSP de um indivíduo (WRIGHT; CHRISTENSEN; PANDEY, 2013).

Embora o conceito de MSP pareça universal, percebe-se a necessidade de examinar as escalas de mensuração em diferentes contextos, pois a cultura e as tradições dos países/nações podem influenciar fortemente os motivos e os condutores do construto (GUPTA *et al.*, 2021).

3 Método

Quanto à abordagem metodológica, este estudo foi conduzido por meio de uma revisão sistemática da literatura, a qual serve ao propósito de mapear as origens de conceitos existentes, apontar as principais perspectivas teóricas usadas para investigar um determinado assunto e levantar as ferramentas metodológicas adotadas em trabalhos anteriores (CHUEKE; AMATUCCI, 2015).

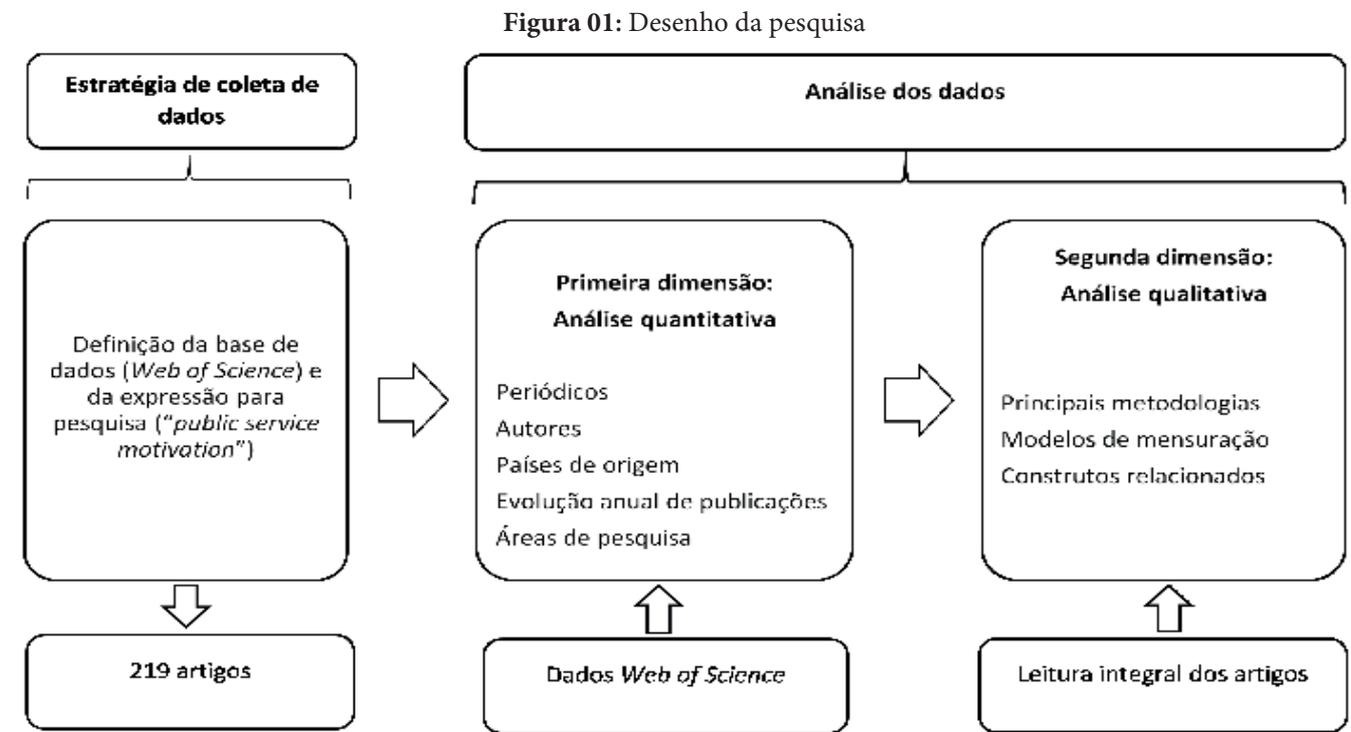
De acordo com Chueke e Amatucci (2015), as revisões sistemáticas de literatura podem contemplar a utilização de métodos quantitativos e qualitativos. A bibliometria destaca-se como um método quantitativo, na medida em que apresenta indicadores tais como os principais autores, instituições, periódicos e países de origem dos estudos sobre a temática pesquisada. Entre os métodos qualitativos, destaca-se a revisão integrativa da literatura, a qual busca sintetizar as descobertas recentes sobre o tema, compilando os diferentes resultados de forma a oferecer novas possibilidades de pesquisa (CHUEKE; AMATUCCI, 2015).

Sendo assim, foi realizado um levantamento de artigos sobre MSP publicados em periódicos internacionais entre os anos de 2007 e 2018. Compreende-se que levantamentos dessa natureza são particularmente úteis em áreas de rápido crescimento de pesquisa, situação em que é cada vez mais difícil manter-se atualizado com os recentes desenvolvimentos, tal como é o caso da MSP (HOMBERG; VOGEL, 2016).

Preliminarmente, por meio de consultas à base de dados *Web of Science*, sem restrição de áreas do conhecimento, foram identificados artigos com a expressão “*public service motivation*” contida em seus títulos. Identificaram-se, assim, 219 artigos relacionados à MSP, os quais constituíram o universo de análise do estudo.

A partir da delimitação dos artigos, a análise dos dados compreendeu duas dimensões. A primeira, a partir da noção de bibliometria (CHUEKE; AMATUCCI, 2015), destinou-se à análise quantitativa dos dados, dedicando-se à caracterização geral da produção, por meio da identificação de periódicos, autores, países de origem, evolução anual de publicações e áreas de pesquisa. A segunda, a partir da noção de revisão integrativa da literatura (CHUEKE; AMATUCCI, 2015), destinou-se à análise qualitativa dos resultados, sendo elaborada a partir da leitura integral dos 219 artigos. Essa dimensão destinou-se à reflexão das

principais metodologias utilizadas, dos modelos de mensuração desenvolvidos e dos possíveis construtos relacionados à MSP. A Figura 01 ilustra o desenho da pesquisa.



Fonte: Elaborada pelos autores.

Após a apresentação dos resultados de cada uma das dimensões de análise (quantitativa/qualitativa), realizou-se uma síntese dos achados, a qual poderá subsidiar pesquisas futuras sobre o construto.

4 Análise e Discussão dos Resultados

Os resultados e suas respectivas discussões estão dispostos nas subseções: (4.1) caracterização geral da produção científica sobre MSP e (4.2) metodologias, modelos de mensuração e construtos relacionados à MSP. Adicionalmente, foi criada uma terceira subseção (4.3), destinada a sintetizar os resultados encontrados na pesquisa.

4.1 Caracterização Geral da Produção Científica sobre MSP

Com suporte na análise quantitativa dos dados extraídos pela consulta à base *Web of Science*, primeiramente, são apresentados os resultados referentes aos principais periódicos, autores, países de origem, evolução anual de publicações e áreas de pesquisa relacionadas à MSP. Em relação aos periódicos que mais publicaram sobre o tema no período pesquisado, os resultados estão dispostos na Tabela 01. Destacaram-se os periódicos *Public Administration Review*, *International Public Management Journal* e *Public Administration*, com 28, 25 e 19 publicações, respectivamente.

Tabela 01: Relação de periódicos que mais publicaram sobre o tema no período

Periódico		N	%
1	<i>Public Administration Review</i>	28	12,8
2	<i>International Public Management Journal</i>	25	11,4
3	<i>Public Administration</i>	19	8,7
4	<i>Review of Public Personnel Administration</i>	17	7,8
5	<i>International Review of Administrative Sciences</i>	16	7,3

Fonte: Elaborada pelos autores.

Em relação aos autores que mais publicaram sobre o tema no período pesquisado, os resultados estão dispostos na Tabela 02. Destacaram-se Wouter Vandenaabeele e Sangmook Kim, compondo a autoria em 13 e 12 publicações, respectivamente.

Tabela 02: Autores que mais publicaram sobre o tema no período

Autor		N	%
1	<i>Vandenaabeele W</i>	13	5,9
2	<i>Kim S</i>	12	5,5
3	<i>Andersen LB</i>	11	5
	<i>Ritz A</i>	11	5
	<i>Wright BE</i>	11	5
4	<i>Liu BC</i>	10	4,6
5	<i>Christensen RK</i>	8	3,7
	<i>Pandey SK</i>	8	3,7
	<i>Perry JL</i>	8	3,7

Fonte: Elaborada pelos autores.

No que tange ao país dos pesquisadores, a Tabela 03 apresenta os resultados. Com maior predominância, autores oriundos dos Estados Unidos estão presentes em 97 publicações. Na sequência, destacam-se os países Coreia do Sul, Dinamarca e China, com autores presentes em 30, 22 e 21 publicações, respectivamente.

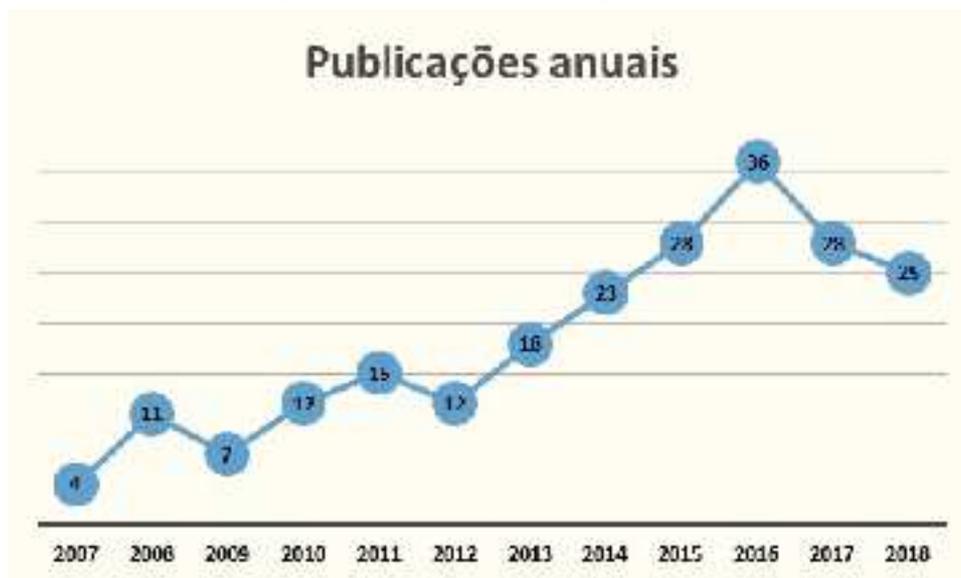
Tabela 03: Composição dos países de origem

País de origem		N	%
1	<i>Estados Unidos</i>	97	44,3
2	<i>Coreia do Sul</i>	30	13,7
3	<i>Dinamarca</i>	22	10
4	<i>China</i>	21	9,6
5	<i>Holanda</i>	18	8,2

Fonte: Elaborada pelos autores.

Em relação ao quantitativo de publicações anuais sobre o tema, a Figura 02 apresenta um gráfico com a evolução no período. Observa-se um crescimento progressivo no interesse pelo tema, sobretudo, nos últimos cinco anos pesquisados. Os anos de 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 concentram quase 64% dos artigos encontrados na pesquisa. Esse resultado indica que o tema é atual e está em expansão na academia.

Figura 02: Evolução anual das publicações



Fonte: Elaborada pelos autores.

Por fim, com relação às áreas de pesquisa cujos artigos foram indexados, os resultados estão dispostos na Tabela 04. Predominantemente, os trabalhos sobre MSP estão associados à área de “Administração Pública”, sendo essa relacionada a 180 artigos (82,2%) da amostra. Na sequência, identifica-se que 54 artigos (24,7%) foram relacionados à área de “Economia de Negócios”. Deve-se ponderar que um mesmo artigo pode estar indexado em mais de uma área de pesquisa.

Tabela 04: Áreas de pesquisa

Área de pesquisa		N	%
1	<i>Public Administration</i>	180	82,2
2	<i>Business Economics</i>	54	24,7
3	<i>Government Law</i>	32	14,6
4	<i>Psychology</i>	7	3,2
5	<i>Sociology</i>	2	0,9

Fonte: Elaborada pelos autores.

Diante do exposto, identificou-se que os estudos internacionais relacionados à MSP estão, predominantemente, publicados em periódicos de administração pública. Mesmo com uma diversificação na autoria dos artigos, percebeu-se uma concentração da origem norte-americana. A evolução das

publicações anuais foi o ponto de maior destaque nesta etapa da pesquisa, demonstrando que a temática estudada está em ascensão nos últimos anos.

4.2 Metodologias, Modelos de Mensuração e Construtos Relacionados à MSP

Na sequência, com suporte na análise qualitativa dos artigos selecionados, são apresentados os resultados referentes às principais metodologias utilizadas, aos modelos de mensuração desenvolvidos e aos construtos correlatos em pesquisas sobre MSP.

Em relação aos **métodos** empregados nos artigos, considerou-se a classificação: (i) ensaio teórico e revisões, (ii) empírico quantitativo, (iii) empírico qualitativo e (iv) empírico quantitativo e qualitativo.

A primeira classificação contempla ensaios teóricos e revisões relativas ao levantamento da produção científica sobre o tema. Dentre os 219 artigos da amostra, 30 (13,7%) foram assim caracterizados. Destacam-se, nessa classificação, os artigos de Vandenberg (2007) e Wright e Grant (2010), os quais estão entre os 10 artigos mais citados sobre o tema no período pesquisado (2007-2018).

Sobre as origens da MSP, ao ponderar a abordagem institucional e a psicologia motivacional, Vandenberg (2007) infere que, na medida em que as instituições respondem às necessidades psicológicas de relacionamentos, competências e autonomia, os valores institucionais do serviço público serão internalizados de forma mais autônoma na identidade individual. Tal fato, na visão do autor, promove a MSP e pode resultar em um comportamento de serviço público mais consistente e intenso.

Por sua vez, Wright e Grant (2010), ao revisarem a trajetória dos estudos sobre MSP, sugeriram algumas agendas de pesquisa, tais como: (i) a utilização da pesquisa longitudinal, em vez da transversal, para compreender as relações entre a MSP e a decisão pelo ingresso no cargo público; (ii) o emprego de experimentos de campo e quase-experimentos, para melhor compreender o papel da MSP no desempenho; e (iii) a adoção de métodos qualitativos, para compreender como as organizações procuram influenciar a MSP, bem como os processos psicológicos e comportamentais associados.

Em relação à segunda classificação, com proeminência, foram identificados 177 (80,82%) artigos empíricos com abordagem quantitativa. Desses, 163 estudos foram desenvolvidos unicamente a partir da aplicação de *surveys*. Os demais 14 artigos foram conduzidos por meio de delineamentos experimentais associados à utilização de questionários e à análise quantitativa de dados.

Em análise aos 163 artigos classificados como empíricos quantitativos baseados em *surveys*, identificou-se o emprego de algumas ferramentas estatísticas para a análise dos dados, com proeminência para a Regressão, utilizada em 103 artigos (63,2%); a Análise Fatorial Confirmatória (AFC), utilizada em 84 artigos (51,53%); a Correlação, utilizada em 55 artigos (33,74%); a Modelagem de Equações Estruturais (MEE), utilizada em 45 artigos (27,61%); e a Análise Fatorial Exploratória (AFE), utilizada em 20 artigos (12,27%).

Nessa categoria, destaca-se o artigo de Moynihan e Pandey (2007), com o maior número de citações no período pesquisado. Esses autores, por meio de um estudo empírico que culminou em duas dimensões de análise para o construto (atração para a elaboração de políticas públicas e comprometimento com o interesse público), inferiram que a MSP não é apenas influenciada pelos contextos sócio-históricos

expostos por Perry (2000), mas também por nuances do ambiente organizacional em que os funcionários se encontram.

Quanto aos estudos conduzidos por meio de delineamentos experimentais associados à utilização de questionários, destaca-se a pesquisa de Kim e Kim (2016). A partir de um experimento realizado junto a respondentes coreanos, esses autores demonstraram que existe a possibilidade de “viés de desejabilidade social” em medidas de MSP, ou seja, os resultados apontaram que os entrevistados eram propensos a dar respostas mais desejáveis do ponto de vista social, em vez de expressar seus verdadeiros sentimentos. O estudo ainda sugere que as pesquisas futuras devem procurar compreender se as percepções ou intenções das pessoas realmente resultarão em comportamentos diferenciados, tais como os comportamentos de cidadania organizacional.

Em relação à terceira classificação, apenas três artigos empíricos da amostra (1,37%) foram considerados qualitativos. Destaca-se, nessa classificação, a pesquisa exploratória realizada por Yung (2014), a qual teve por intuito investigar a MSP entre os funcionários do governo de Hong Kong. As principais constatações do estudo, a partir de 32 entrevistas em profundidade, foram: (i) os funcionários podem não ser motivados a ingressar no governo somente em decorrência da MSP, mas também por razões de interesse próprio, como segurança no trabalho e boa remuneração; (ii) o nível de MSP dos funcionários pode variar de acordo com o tipo de trabalho e, aparentemente, tende a ser mais elevado entre aqueles que atendem diretamente ao público, bem como entre os funcionários que são mais influentes na elaboração de políticas públicas; (iii) as possíveis combinações de motivos racionais (tais como os financeiros) e intenções altruístas (bases da MSP) podem explicar as motivações de trabalho dos servidores públicos; (iv) a MSP seria um mérito adicional e secundário, enquanto que a competência e reponsabilidade na execução do trabalho alcançariam o resultado de “servir ao público” com eficiência. Isso quer dizer que um funcionário com alta MSP, mas sem responsabilidade e competências necessárias à execução de seu trabalho, pode não ser adequado para a prestação de serviços públicos.

Por fim, conglomerando métodos quantitativos e qualitativos (quarta classificação), foram identificados 9 estudos empíricos (4,11%). O estudo de Perry *et al.* (2008), nessa classificação, destaca-se pela utilização de *survey* e entrevistas em profundidade. A modelagem estatística, realizada por meio de equações estruturais, indicou que a socialização familiar, a atividade religiosa e as experiências voluntárias foram consideradas antecedentes de MSP. As entrevistas em profundidade apoiaram fortemente os achados quantitativos, especialmente a importância da religião, mas também destacaram que eventos dramáticos, anteriormente enfrentados pelos indivíduos, influenciam no desenvolvimento da MSP.

Em suma, esses resultados permitem considerar que as análises envolvendo a MSP são realizadas de forma majoritariamente quantitativa nos estudos, sobretudo, em decorrência da aplicação de *surveys*. Sendo assim, é fundamental explorar os principais **modelos de mensuração** utilizados nas pesquisas sobre o tema. Considerando os 163 artigos, cujas análises decorreram exclusivamente de *surveys*, identificou-se tanto o uso de escalas multidimensionais quanto unidimensionais para mensurar a MSP.

Entre as escalas multidimensionais, destaca-se a acentuada adaptação do instrumento concebido por Perry (1996). Além da utilização de sua concepção original, com 4 dimensões e 24 itens (BRIGHT, 2008),

verifica-se que a adaptação da escala ocorreu de forma preponderante nos estudos, com destaque para a redução de itens e/ou dimensões aplicáveis ao contexto analisado (COURSEY; PANDEY, 2007; PERRY *et al.*, 2008; LIU; TANG; ZHU, 2008; BANGCHENG, 2009; SONG *et al.*, 2017; VAN LOON *et al.*, 2018).

Por outro lado, alguns estudos exploratórios avançaram na tentativa de revisar o instrumento para mensurar a MSP por meio do incremento de dimensões para o construto. Nesse sentido, os resultados do estudo de Vandenabeele (2008) apontaram evidências de que uma dimensão adicional, chamada “governança democrática”, poderia complementar o instrumento de mensuração existente.

Além disso, destaca-se, entre os artigos analisados, a tentativa de validar um novo instrumento de mensuração. A partir do estudo de Kim e Vandenabeele (2010), Kim *et al.* (2013) realizaram um refinamento e esclarecimento das dimensões operacionais da MSP, dando origem a um novo instrumento com 4 dimensões e 16 itens concebidos e/ou redefinidos: atração para o serviço público (ASP), comprometimento com valores públicos (CVP), compaixão (COM) e autossacrifício (AS). Esse novo instrumento ampliou a compreensão sobre a temática e foi adotado em estudos posteriores (WRIGHT; CHRISTENSEN; ISETT, 2013; NGARUIYA *et al.*, 2014; DESMARAIS; GAMASSOU, 2014; PRYSMAKOVA, 2016; KIM; KIM, 2016). Posteriormente, ressalta-se que o estudo de Kim (2017) logrou melhores propriedades psicométricas para a dimensionalidade proposta por Kim, *et al.* (2013), no contexto coreano, a partir da revisão operacional de itens.

Vale destacar ainda a utilização de escalas unidimensionais ou globais para mensuração da MSP (WRIGHT; MOYNIHAN; PANDEY, 2012; CAILLIER, 2015; CAMPBELL; IM, 2016; BOYD; *et al.*, 2018). Nesse sentido, o estudo realizado por Wright, Christensen e Pandey (2013) avaliou a pertinência da aplicação de escalas globais para a mensuração de MSP. Considerando diferentes amostras e escalas unidimensionais de MSP, compostas de um a cinco itens, os autores sugerem que as diferentes medidas, além de altamente correlacionadas entre si, também apresentam um padrão e força semelhantes de relacionamentos com importantes correlatos de MSP (valência de missão, congruência de valor, satisfação no trabalho e preferência por setor de emprego).

Sobre a associação com outros construtos, são recorrentes os estudos que abordam, de forma teórica e empírica, os antecedentes e os efeitos da MSP.

Em relação aos antecedentes, Perry *et al.* (2008) identificaram que a socialização familiar, a atividade religiosa e as experiências voluntárias possuem influências sobre os níveis de MSP. O estudo de Vandenabeele (2011), por sua vez, demonstrou que diferentes fatores são atuantes no desenvolvimento da MSP, tais como os valores das organizações para as quais se trabalha, a família, a afiliação política, a educação, o gênero e a faixa de idade.

Além da influência de atributos pessoais (idade, sexo, nível educacional, estado civil, existência de filhos, etc.), Camilleri (2007) identificou que a MSP dos funcionários públicos é também resultante do ambiente organizacional. Variáveis tais como a percepção que o funcionário tem da organização, as relações empregado-líder e as características do trabalho, foram os preditores mais dominantes das dimensões da MSP em seu estudo.

O estudo de Vandenabeele (2014) identificou que os elementos institucionais parecem ter uma influência substancial e significativa no nível individual de MSP. Os resultados demonstraram que os

valores institucionais de uma organização pública, cristalizados no comportamento dos supervisores, têm um efeito de socialização sobre o indivíduo e, nesse sentido, podem promover a MSP. Tais resultados suportam evidências de que uma “liderança transformacional”, manifestada no supervisor direto, é capaz de transformar a identidade do funcionário. O efeito positivo da percepção de liderança transformacional sobre os níveis de MSP foi também apoiado em outros estudos analisados (PARK; RAINEY, 2008; WRIGHT; MOYNIHAN; PANDEY, 2012; PAARLBERG; LAVIGNA, 2010).

A combinação desses múltiplos antecedentes identificados nas publicações demonstra a complexidade da MSP enquanto um fenômeno influenciado por fatores individuais, sociais e contextuais. Na faceta individual, identifica-se a influência de atributos pessoais, tais como idade e nível educacional. Em relação à faceta social, identifica-se a influência de fatores tais como a forma de socialização familiar e a atividade religiosa. Em relação à faceta contextual, identifica-se a influência de fatores relacionados ao ambiente organizacional, tais como o perfil do líder e as características do trabalho.

Em relação aos efeitos da MSP, identificou-se que o construto é considerado um antecedente de diversos fatores individuais e organizacionais nas pesquisas internacionais. Neste sentido, os elementos da MSP foram amplamente associados à satisfação no trabalho (VANDENABEELE, 2007; LIU; TANG; ZHU, 2008; STEIJN, 2008; TAYLOR, 2008; PARK; RAINEY, 2008; BRIGHT, 2008; WRIGHT; PANDEY, 2008; BANGCHENG, 2009; GEORGELLIS; TABVUMA, 2010; LIU; TANG, 2011; KIM, 2011; TAYLOR; WESTOVER, 2011; KIM, 2012; CUN, 2012; TAYLOR, 2014; LIU; ZHANG; LV, 2014; HOMBERG; MCCARTHY; TABVUMA, 2015; LIU; TANG; YANG, 2015; QURATULAIN; KHAN, 2015; LI; WANG, 2016; TEO *et al.*, 2016; LIU; PERRY, 2016; ROH *et al.*, 2016; SIMONE *et al.*, 2016; PALMA; SEPE, 2017; BREAUUGH; RITZ; ALFES, 2018).

Além disso, verifica-se a associação da MSP aos consequentes: comprometimento organizacional (TAYLOR, 2008; RITZ, 2009; KIM, 2012; MOSTAFA; GOULD-WILLIAMS; BOTTOMLEY, 2015; CAILLIER, 2015b, RIBA; BALLART, 2016; CAILLIER, 2016; JIN; MCDONALD; PARK, 2018); comportamento de cidadania organizacional (CUN, 2012; GOULD-WILLIAMS; MOSTAFA; BOTTOMLEY, 2015; KOUMENTA, 2015; FERDOUSIPOUR, 2016; SHIM; FAERMAN, 2017); comportamento extra-papel (CAILLIER, 2015; CAILLIER, 2016; VAN LOON; VANDENABEELE; LEISINK, 2017); comportamento pró-social (ESTEVE; *et al.*, 2016; PIATAK, 2016); comportamento de cidadania interpessoal (PANDEY; WRIGHT; MOYNIHAN, 2008); comportamento de cidadania comunitária (LIU; *et al.*, 2015; LIU; PERRY, 2016); comportamento ético/intenção de denunciar (WRIGHT; HASSAN; PARK, 2016); comportamento inovador (MIAO; *et al.*, 2018); identificação organizacional (LIU; PERRY, 2016); compartilhamento do conhecimento (CHEN; HSIEH, 2015; TUAN, 2016); engajamento no trabalho (SIMONE *et al.*, 2016); propensão ao voluntariado (CLERKIN; PAYNTER; TAYLOR, 2009; PIATAK, 2016); escolha por trabalhar no setor público (VANDENABEELE, 2008; STEIJN, 2008; CLERKIN; COGGBURN, 2012; CARPENTER; DOVERSPIKE; MIGUEL, 2012; PEDERSEN, 2013); intenção de permanecer na organização (BRIGHT, 2008, STEIJN, 2008; GOULD-WILLIAMS; MOSTAFA; BOTTOMLEY, 2015); ajuste indivíduo-organização (BRIGHT, 2008; KIM, 2012; BRIGHT, 2013; VAN LOON; VANDENABEELE; LEISINK, 2017; JIN; MCDONALD; PARK, 2018); valência da missão institucional (WRIGHT; MOYNIHAN; PANDEY, 2012; CAILLIER, 2015); aceitação de mudanças organizacionais (WRIGHT; CHRISTENSEN; ISETT, 2013) e;

desempenho no trabalho (BELLÉ, 2013; CAILLIER, 2014; CHENG, 2015; SCHWARZ; *et al.*, 2016; VAN LOON, 2016; PALMA; HINNA; MANGIA, 2017).

Nos estudos analisados, as relações entre a MSP e seus consequentes mostraram-se multiformes. Em alguns casos, essas relações foram diretas. Taylor (2008), por exemplo, através de uma pesquisa realizada junto a trabalhadores australianos, identificou uma associação direta, positiva e significativa, entre MSP e satisfação no trabalho e comprometimento organizacional. Por sua vez, Pandey, Wright e Moynihan (2008), em pesquisa realizada junto a funcionários públicos dos Estados Unidos, identificaram que a MSP possui influência positiva e direta sobre o comportamento de cidadania interpessoal (CCI).

Em outros casos, as relações entre MSP e seus consequentes foram indiretas, ou seja, mediadas ou moderadas por outros fatores considerados nas pesquisas. Nesse sentido, em estudo realizado no contexto norte-americano, Bright (2008) identificou que a influência positiva da MSP sobre níveis favoráveis de satisfação no trabalho e menores intenções de *turnover* ocorreu na medida em que os funcionários foram congruentes com as características das organizações públicas, ou seja, quando ocorreu o ajuste indivíduo-organização.

Por sua vez, em um de seus estudos empíricos, Kim (2012) identificou que as relações entre a MSP e seus efeitos podem ocorrer simultaneamente de forma direta e indireta. No estudo do autor, além de uma influência direta e significativa sobre a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional, a MSP teve um efeito indireto e significativo sobre esses construtos por meio de sua influência no ajuste indivíduo-organização.

Conforme o exposto, percebe-se que a MSP é eminentemente tratada por uma ótica positiva, sobretudo, por ser considerada um antecedente de satisfação, comprometimento, engajamento e desempenho no trabalho. Porém, vale ressaltar a possibilidade de que haja um lado “sombrio” nesse construto. Um indivíduo, com alto nível de MSP, que não encontra na organização meios para concretizá-la, pode passar por processos de exaustão e frustração (VANDENABEELE; RITZ; NEUMANN, 2018). A MSP, nesse sentido, pode provocar estresse no trabalho, conflitos de valor e satisfação resignada (FENNIMORE, 2021).

4.3 Síntese dos Resultados

Finalmente, com base nos resultados apresentados, elaborou-se a Figura 03 no intuito de sintetizar as principais constatações decorrentes da análise realizada.

Em suma, conforme ilustrado pela Figura 03, a maioria dos estudos sobre MSP constam no periódico *Public Administration Review*, procedem de autores de origem norte-americana e estão associados à área de administração pública. As pesquisas concentram-se em estratégias metodológicas quantitativas, com predominância da pesquisa *survey* e uso de questionários. Também se observa que o modelo proposto por Perry (1996) é o mais utilizado, contudo, de forma adaptada na maioria dos estudos. Ainda, nos estudos explorados, apurou-se a associação da MSP com várias temáticas, com proeminência para a satisfação no trabalho.

Figura 03: Síntese da pesquisa



Fonte: Elaborada pelos autores.

5 Considerações Finais

Tendo por objetivo a caracterização das publicações internacionais relativas à MSP, por meio de uma análise de artigos disponíveis na base *Web of Science*, foram investigados aspectos quantitativos e qualitativos acerca dos estudos realizados entre os anos de 2007 e 2018.

Sob a ótica quantitativa, este estudo revelou o crescente interesse pelo tema nos últimos anos, principalmente, na área de administração pública. Enquanto o ano de 2007 apresentou apenas 4 publicações, o ano de 2016 contou com 36 estudos. Entre os autores de referência, destacaram-se Wouter Vandenabeele e Sangmook Kim. Com origem norte-americana, identificou-se que o tema é cada vez mais explorado em outros contextos, sobretudo, pelos crescentes estudos realizados na Coreia do Sul e na China.

A análise qualitativa das publicações, por sua vez, permitiu uma reflexão acerca da concepção teórica da MSP, bem como das principais metodologias utilizadas, dos modelos de mensuração desenvolvidos e dos construtos frequentemente associados.

No período pesquisado, identificou-se a busca por uma resignificação para o construto. Excluindo motivos racionais, a MSP passou a compreender motivos instrumentais, baseados em valores e de identificação, além da inerente noção de autossacrifício. Nesse novo entendimento, foram encontrados expressivos esforços voltados ao teste de escalas de mensuração, em estudos que buscaram redefinições nas dimensões e melhores propriedades psicométricas para a avaliação do construto.

Destacou-se, entre os artigos analisados, a prevalência de estudos quantitativos operacionalizados por meio de *surveys*. Por tal motivo, questiona-se acerca do rumo a ser seguido pelos pesquisadores e gestores interessados em compreender a origem, a manifestação e as consequências da MSP. Sugere-se que pesquisas futuras, adicionalmente, analisem esses fenômenos sob a ótica qualitativa, fazendo uso de mecanismos tais como entrevistas em profundidade, observações e grupos focais.

Quanto à associação com outras temáticas, identificou-se a prevalência de estudos voltados à análise de consequentes da MSP. Com destaque para a satisfação no trabalho, o construto é considerado propulsor de diversos resultados organizacionais desejáveis. Contudo, percebe-se o surgimento de uma agenda de pesquisa disposta a investigar o lado “sombrio” da MSP. Nesse sentido, são encorajados estudos que abordem a relação desse tipo de motivação com possíveis resultados negativos. Além disso, sugere-se a realização de estudos que comparem a influência da MSP e dos incentivos extrínsecos sobre o desempenho.

Por limitação, compreende-se que o presente estudo fez uso de apenas uma base de dados para a pesquisa dos artigos. Sendo assim, pesquisas futuras poderão atenuar essa lacuna por meio do acesso a outras bases científicas. Além disso, pode-se proceder à realização de um estudo relativo à caracterização da produção científica brasileira sobre a MSP.

Referências

- BANGCHENG, L. Evidence of public service motivation of social workers in China. **International Review of Administrative Sciences**, v. 75, n. 2, p. 349-366, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0020852309104180>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- BREWER, G. A.; SELDEN, S. C. Whistle blowers in the federal civil service: New evidence of the public service ethic. **Journal of public administration research and theory**, v. 8, n. 3, p. 413-440, 1998. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024390>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- BELLÉ, N. 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**, v. 24, n. 1, p. 109-136, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jpart/mut033>. Acesso em: 18 mar. 2019.
- BOYD, N. et al. Sense of community, sense of community responsibility, and public service motivation as predictors of employee well-being and engagement in public service organizations. **The American Review of Public Administration**, v. 48, n. 5, p. 428-443, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0275074017692875>. Acesso em: 01 abr. 2019.
- BREAUGH, J.; RITZ, A.; ALFES, K. Work motivation and public service motivation: disentangling varieties of motivation and job satisfaction. **Public Management Review**, v. 20, n. 10, p. 1423-1443, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14719037.2017.1400580>. Acesso em: 01 abr. 2019.
- BREWER, G. A. et al. Individual conceptions of public service motivation. **Public administration review**, v. 60, n. 3, p. 254-264, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00085>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- BRIGHT, L. Does public service motivation really make a difference on the job satisfaction and turnover intentions of public employees?. **The American Review of Public Administration**, v. 38, n. 2, p. 149-166, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0275074008317248>. Acesso em: 07 mar. 2019.

- BRIGHT, L. Where does public service motivation count the most in government work environments? A preliminary empirical investigation and hypotheses. **Public Personnel Management**, v. 42, n. 1, p. 5-26, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0091026013484575>. Acesso em: 18 mar. 2019.
- BUIATTI, C. L.; SHINYASHIKI, G. T. Gestão de RH no setor público: validação da escala de PSM–Public Service Motivation. **Iberoamerican Journal of Industrial Engineering**, v. 3, n. 5, p. 118-139, 2011. Disponível em: <http://stat.ijie.incubadora.ufsc.br/index.php/IJIE/article/view/667/pdf>. Acesso em: 27 fev. 2021.
- CAILLIER, J. G. Towards a better understanding of public service motivation and mission valence in public agencies. **Public Management Review**, v. 17, n. 9, p. 1217-1236, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14719037.2014.895033>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- CAILLIER, J. G. Toward a better understanding of the relationship between transformational leadership, public service motivation, mission valence, and employee performance: A preliminary study. **Public Personnel Management**, v. 43, n. 2, p. 218-239, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0091026014528478>. Acesso em: 20 mar. 2019.
- CAILLIER, J. G. (b) Transformational leadership and whistle-blowing attitudes: Is this relationship mediated by organizational commitment and public service motivation?. **The American Review of Public Administration**, v. 45, n. 4, p. 458-475, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0275074013515299>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- CAILLIER, J. G. Does Public Service Motivation Mediate the Relationship between Goal Clarity and both Organizational Commitment and Extra-Role Behaviours?. **Public Management Review**, v. 18, n. 2, p. 300-318, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14719037.2014.984625>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- CAMILLERI, E. Antecedents affecting public service motivation. **Personnel Review**, v. 36, n. 3, p. 356-377, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/00483480710731329>. Acesso em: 05 mar. 2019.
- CAMPBELL, J. W.; IM, T. Perceived Public Participation Efficacy: The Differential Influence of Public Service Motivation Across Organizational Strata. **Public Personnel Management**, v. 45, n. 3, p. 308-330, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0091026016664899>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- CARPENTER, J.; DOVERSPIKE, D.; MIGUEL, R. F. Public service motivation as a predictor of attraction to the public sector. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 2, p. 509-523, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.004>. Acesso em: 16 mar. 2019.
- CHEN, C.; HSIEH, C. Knowledge sharing motivation in the public sector: the role of public service motivation. **International Review of Administrative Sciences**, v. 81, n. 4, p. 812-832, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0020852314558032>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- CHENG, K. Public service motivation and job performance in public utilities: An investigation in a Taiwan sample. **International Journal of Public Sector Management**, v. 28, n. 4/5, p. 352-370, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJPSM-08-2015-0152>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- CHRISTENSEN, R. K.; WRIGHT, B. E. 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**, v. 21, n. 4, p. 723-743, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jopart/muq085>. Acesso em: 15 mar. 2019.
- CHUEKE, G. V.; AMATUCCI, M. O que é bibliometria? Uma introdução ao Fórum. **Internext**, v. 10, n. 2, p. 1-5, 2015. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.18568/1980-4865.1021-5>. Acesso em: 25 fev. 2021.
- CLERKIN, R. M.; COGGBURN, J. D. The dimensions of public service motivation and sector work preferences. **Review of Public Personnel Administration**, v. 32, n. 3, p. 209-235, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X11433880>. Acesso em: 16 mar. 2019.

- CLERKIN, R. M.; PAYNTER, S. R.; TAYLOR, J. K. Public Service Motivation in Undergraduate Giving and Volunteering Decisions. **The American Review of Public Administration**, v. 39, n. 6, p. 675-698, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0275074008327512>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- COURSEY, D. H.; PANDEY, S. K. Public service motivation measurement: Testing an abridged version of Perry's proposed scale. **Administration & Society**, v. 39, n. 5, p. 547-568, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0095399707303634>. Acesso em: 05 mar. 2019.
- CUN, X. Public service motivation and job satisfaction, organizational citizenship behavior: An empirical study based on the sample of employees in Guangzhou public sectors. **Chinese Management Studies**, v. 6, n. 2, p. 330-340, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/17506141211236758>. Acesso em: 16 mar. 2019.
- DESMARAIS, C.; GAMASSOU, C. E. All motivated by public service? The links between hierarchical position and public service motivation. **International Review of Administrative Sciences**, v. 80, n. 1, p. 131-150, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0020852313509553>. Acesso em: 20 mar. 2019.
- ESTEVE, M. *et al.* Prosocial behavior and public service motivation. **Public Administration Review**, v. 76, n. 1, p. 177-187, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/puar.12480>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- FENNIMORE, A. K. Duplicitous Me: Communal Narcissists and Public Service Motivation. **Public Personnel Management**, v. 50, n. 1, p. 25-55, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0091026019900355>. Acesso em: 26 fev. 2021.
- FERDOUSIPOUR, L. The relationship among public service motivation, Civic-organizational behavior (obc), and service quality. **Iranian Journal of Management Studies**, v. 9, n. 1, p. 1, 2016. Disponível em: <https://www.sid.ir/FileServer/JE/5063020160101.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- GEORGELLIS, Y.; TABVUMA, V. Does public service motivation adapt?. **Kyklos**, v. 63, n. 2, p. 176-191, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-6435.2010.00468.x>. Acesso em: 12 mar. 2019.
- GOULD-WILLIAMS, J. S.; MOSTAFA, A. M. S.; BOTTOMLEY, P. Public service motivation and employee outcomes in the Egyptian public sector: Testing the mediating effect of person-organization fit. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 25, n. 2, p. 597-622, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jopart/mut053>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- GUPTA, R. *et al.* Construct validity of public service motivation in India: a comparison of two measures. **Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship**, v. 9, n. 1, p. 47-62, 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EBHRM-11-2019-0107>. Acesso em: 26 fev. 2021.
- HOMBERG, F.; MCCARTHY, D.; TABVUMA, V. A meta-analysis of the relationship between public service motivation and job satisfaction. **Public Administration Review**, v. 75, n. 5, p. 711-722, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/puar.12423>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- HOMBERG, F.; VOGEL, R. Human resource management (HRM) and public service motivation (PSM) Where are we, and where do we go from here?. **International Journal of Manpower**, v. 37, n. 5, p. 746-763, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJM-05-2016-0120>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- JENSEN, U. T.; KJELDSEN, A. M.; VESTERGAARD, C. F. How is public service motivation affected by regulatory policy changes?. **International Public Management Journal**, v. 23, n. 4, p. 465-495, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967494.2019.1642268>. Acesso em: 27 fev. 2021.
- JIN, M. H.; MCDONALD, B.; PARK, J. Does public service motivation matter in public higher education? Testing the theories of person-organization fit and organizational commitment through a serial multiple mediation model. **The American Review of Public Administration**, v. 48, n. 1, p. 82-97, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0275074016652243>. Acesso em: 01 abr. 2019.

- KIM, S. Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea. **International journal of manpower**, v. 27, n. 8, p. 722-740, 2006. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/01437720610713521>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- KIM, S. Testing the structure of public service motivation in Korea: A research note. **Journal of public administration research and theory**, v. 19, n. 4, p. 839-851, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jopart/mup019>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- KIM, S. Testing a revised measure of public service motivation: Reflective versus formative specification. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 21, n. 3, p. 521-546, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jopart/muq048>. Acesso em: 15 mar. 2019.
- KIM, S. Does person-organization fit matter in the public-sector? Testing the mediating effect of person-organization fit in the relationship between public service motivation and work attitudes. **Public Administration Review**, v. 72, n. 6, p. 830-840, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2012.02572.x>. Acesso em: 16 mar. 2019.
- KIM, S. et al. 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**, v. 23, n. 1, p. 79-102, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jopart/mus027>. Acesso em: 18 mar. 2019.
- KIM, S.; VANDENABEELE, W. A strategy for building public service motivation research internationally. **Public administration review**, v. 70, n. 5, p. 701-709, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02198.x>. Acesso em: 12 mar. 2019.
- KIM, S. Developing an item pool and testing measurement invariance for measuring public service motivation in Korea. **International Review of Public Administration**, p. 1-14, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/12294659.2017.1327113>. Acesso em: 27 mar. 2019.
- KIM, S. H.; KIM, S. Social desirability bias in measuring public service motivation. **International Public Management Journal**, v. 19, n. 3, p. 293-319, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1021497>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- KNOKE, D.; WRIGHT-ISAK, C. Individual motives and organizational incentive systems. **Research in the Sociology of Organizations**, v. 1, n. 2, p. 209-254, 1982. Disponível em: <https://www.sid.ir/en/journal/ViewPaper.aspx?ID=158608>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- KOUMENTA, M. Public service motivation and organizational citizenship. **Public Money & Management**, v. 35, n. 5, p. 341-348, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/09540962.2015.1061169>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- LI, M.; WANG, Z. Emotional labour strategies as mediators of the relationship between public service motivation and job satisfaction in Chinese teachers. **International Journal of Psychology**, v. 51, n. 3, p. 177-184, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/ijop.12114>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- LIU, B. *et al.* Validating the construct of public service motivation in for-profit organizations: A preliminary study. **Public Management Review**, v. 17, n. 2, p. 262-287, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.798023>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- LIU, B.; PERRY, J. L. The psychological mechanisms of public service motivation: A two-wave examination. **Review of Public Personnel Administration**, v. 36, n. 1, p. 4-30, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X14549672>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- LIU, B.; TANG, T. L. Does the love of money moderate the relationship between public service motivation and job satisfaction? The case of Chinese professionals in the public sector. **Public Administration Review**, v. 71, n. 5, p. 718-727, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02411.x>. Acesso em: 15 mar. 2019.

- LIU, B.; TANG, T. L.; YANG, K. When does public service motivation fuel the job satisfaction fire? The joint moderation of person–organization fit and needs–supplies fit. **Public Management Review**, v. 17, n. 6, p. 876-900, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14719037.2013.867068>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- LIU, B.; TANG, N.; ZHU, X. Public service motivation and job satisfaction in China: An investigation of generalisability and instrumentality. **International Journal of Manpower**, v. 29, n. 8, p. 684-699, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/01437720810919297>. Acesso em: 07 mar. 2019.
- LIU, B.; ZHANG, X.; LV, X. Compassion as the affective dimension of public service motivation in a Chinese context. **Social Behavior and Personality: an international journal**, v. 42, n. 2, p. 245-251, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.2.245>. Acesso em: 20 mar. 2019.
- MIAO, Q. *et al.* How leadership and public service motivation enhance innovative behavior. **Public Administration Review**, v. 78, n. 1, p. 71-81, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/puar.12839>. Acesso em: 01 abr. 2019.
- MOSTAFA, A. M. S.; GOULD-WILLIAMS, J. S.; BOTTMOLEY, P. High-performance human resource practices and employee outcomes: the mediating role of public service motivation. **Public Administration Review**, v. 75, n. 5, p. 747-757, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/puar.12354>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- MOYNIHAN, D. P.; PANDEY, S. K. The role of organizations in fostering public service motivation. **Public administration Review**, v. 67, n. 1, p. 40-53, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2006.00695.x>. Acesso em: 05 mar. 2019.
- NGARUIYA, K. M. *et al.* Public service motivation and institutional-occupational motivations among undergraduate students and ROTC cadets. **Public Personnel Management**, v. 43, n. 4, p. 442-458, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0091026014530270>. Acesso em: 20 mar. 2019.
- PAARLBERG, L. E.; LAVIGNA, B. Transformational leadership and public service motivation: Driving individual and organizational performance. **Public Administration Review**, v. 70, n. 5, p. 710-718, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02199.x>. Acesso em: 12 mar. 2019.
- PALMA, R.; SEPE, E. Structural equation modelling: a silver bullet for evaluating public service motivation. **Quality & Quantity**, v. 51, n. 2, p. 729-744, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1007/s11135-016-0436-9>. Acesso em: 27 mar. 2019.
- PALMA, R.; HINNA, A.; MANGIA, G. Improvement of individual performance in the public sector: Public service motivation and user orientation as levers. In: **Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship**. Emerald Publishing Limited, 2017. p. 344-360, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/EBHRM-07-2017-0040>. Acesso em: 27 mar. 2019.
- PANDEY, S. K.; WRIGHT, B. E.; MOYNIHAN, D. P. Public service motivation and interpersonal citizenship behavior in public organizations: Testing a preliminary model. **International Public Management Journal**, v. 11, n. 1, p. 89-108, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967490801887947>. Acesso em: 07 mar. 2019.
- PARK, S. M.; RAINEY, H. G. Leadership and public service motivation in US federal agencies. **International Public Management Journal**, v. 11, n. 1, p. 109-142, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967490801887954>. Acesso em: 07 mar. 2019.
- PEDERSEN, M. J. Public service motivation and attraction to public versus private sector employment: Academic field of study as moderator?. **International Public Management Journal**, v. 16, n. 3, p. 357-385, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967494.2013.825484>. Acesso em: 18 mar. 2019.
- PERRY, J. L. Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. **Journal of public administration research and theory**, v. 6, n. 1, p. 5-22, 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024303>. Acesso em: 05 fev. 2019.

- PERRY, J. L. Bringing society in: Toward a theory of public-service motivation. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 10, n. 2, p. 471-488, 2000. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.jpart.a024277>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- PERRY, J. L. *et al.* What drives morally committed citizens? A study of the antecedents of public service motivation. **Public Administration Review**, v. 68, n. 3, p. 445-458, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2008.00881.x>. Acesso em: 07 mar. 2019.
- PERRY, J. L.; WISE, L. R. The motivational bases of public service. **Public Administration Review**, p. 367-373, 1990. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/976618>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- PIATAK, J. S. Public service motivation, prosocial behaviours, and career ambitions. **International Journal of Manpower**, v. 37, n. 5, p. 804-821, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2014-0248>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- PIATAK, J. S.; HOLT, S. B. Disentangling altruism and public service motivation: who exhibits organizational citizenship behaviour?. **Public Management Review**, v. 22, n. 7, p. 949-973, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14719037.2020.1740302>. Acesso em: 28 fev. 2021.
- PRYSMAKOVA, P. From compliance to commitment: Centralization and public service motivation in different administrative regimes. **International Journal of Manpower**, v. 37, n. 5, p. 878-899, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJM-12-2014-0253>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- QURATULAIN, S.; KHAN, A. K. How does employees' public service motivation get affected? A conditional process analysis of the effects of person-job fit and work pressure. **Public Personnel Management**, v. 44, n. 2, p. 266-289, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0091026014568461>. Acesso em: 23 mar. 2019.
- RAINEY, H. G. Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic. **The American Review of Public Administration**, v. 16, n. 4, p. 288-302, 1982. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/027507408201600402>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- RIBA, C.; BALLART, X. Public Service Motivation of Spanish High Civil Servants. Measurement and Effects. **Revista Española de Investigaciones Sociológicas (REIS)**, v. 154, n. 1, p. 65-99, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.5477/cis/reis.154.65>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- RITZ, A. Public service motivation and organizational performance in Swiss federal government. **International Review of Administrative Sciences**, v. 75, n. 1, p. 53-78, 2009. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0020852308099506>. Acesso em: 10 mar. 2019.
- ROH, C. *et al.* Linking emotional labor, public service motivation, and job satisfaction: Social workers in health care settings. **Social Work in Public Health**, v. 31, n. 2, p. 43-57, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/19371918.2015.1087904>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- SCOTT, P. G.; PANDEY, S. K. Red tape and public service motivation: Findings from a national survey of managers in state health and human services agencies. **Review of Public Personnel Administration**, v. 25, n. 2, p. 155-180, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X04271526>. Acesso em: 05 fev. 2019.
- SCHOTT, C. *et al.* Public service motivation, prosocial motivation and altruism: Towards disentanglement and conceptual clarity. **International Journal of Public Administration**, v. 42, n. 14, p. 1200-1211, 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1588302>. Acesso em: 26 fev. 2021.
- SHIM, D. C.; FAERMAN, S. Government employees' organizational citizenship behavior: The impacts of public service motivation, organizational identification, and subjective OCB norms. **International Public Management Journal**, v. 20, n. 4, p. 531-559, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1037943>. Acesso em: 27 mar. 2019.

- SIMONE, S. *et al.* Engaging public servants: Public service motivation, work engagement and work-related stress. **Management Decision**, v. 54, n. 7, p. 1569-1594, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/MD-02-2016-0072>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- SONG, M. *et al.* The Effect of Public Service Motivation and Job Level on Bureaucrats' Preferences for Direct Policy Instruments. **Journal of Public Administration Research and Theory**, v. 27, n. 1, p. 36-51, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/jopart/muw036>. Acesso em: 27 mar. 2019.
- STEIJN, B. Person-environment fit and public service motivation. **International Public Management Journal**, v. 11, n. 1, p. 13-27, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967490801887863>. Acesso em: 07 mar. 2019.
- SCHWARZ, G. *et al.* Servant Leadership and Follower Job Performance: The Mediating Effect of Public Service Motivation. **Public Administration**, v. 94, n. 4, p. 1025-1041, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/padm.12266>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- TAYLOR, J. Organizational influences, public service motivation and work outcomes: An Australian study. **International Public Management Journal**, v. 11, n. 1, p. 67-88, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967490801887921>. Acesso em: 07 mar. 2019.
- TAYLOR, J. Public service motivation, relational job design, and job satisfaction in local government. **Public Administration**, v. 92, n. 4, p. 902-918, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2012.02108.x>. Acesso em: 20 mar. 2019.
- TAYLOR, J.; WESTOVER, J. H. Job satisfaction in the public service: The effects of public service motivation, workplace attributes and work relations. **Public Management Review**, v. 13, n. 5, p. 731-751, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14719037.2010.532959>. Acesso em: 15 mar. 2019.
- TEO, S. T. *et al.* Person-organization fit and public service motivation in the context of change. **Public Management Review**, v. 18, n. 5, p. 740-762, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14719037.2015.1045016>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- TUAN, L. T. How servant leadership nurtures knowledge sharing: The mediating role of public service motivation. **International Journal of Public Sector Management**, v. 29, n. 1, p. 91-108, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJPSM-06-2015-0112>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- VAN LOON, N. M. Is Public Service Motivation Related to Overall and Dimensional Work-Unit Performance as Indicated by Supervisors?. **International Public Management Journal**, v. 19, n. 1, p. 78-110, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967494.2015.1064839>. Acesso em: 24 mar. 2019.
- VAN LOON, N. *et al.* Only when the societal impact potential is high? A panel study of the relationship between public service motivation and perceived performance. **Review of Public Personnel Administration**, v. 38, n. 2, p. 139-166, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X16639111>. Acesso em: 01 abr. 2019.
- VAN LOON, N. M.; VANDENABEELE, W.; LEISINK, P. Clarifying the relationship between public service motivation and in-role and extra-role behaviors: The relative contributions of person-job and person-organization fit. **The American Review of Public Administration**, v. 47, n. 6, p. 699-713, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0275074015617547>. Acesso em: 27 mar. 2019.
- VANDENABEELE, W. Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. **Public Management Review**, v. 9, n. 4, p. 545-556, 2007. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/14719030701726697>. Acesso em: 05 mar. 2019.
- VANDENABEELE, W. Government calling: Public service motivation as an element in selecting government as an employer of choice. **Public Administration**, v. 86, n. 4, p. 1089-1105, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9299.2008.00728.x>. Acesso em: 07 mar. 2019.

VANDENABEELE, W. Who wants to deliver public service? Do institutional antecedents of public service motivation provide an answer?. **Review of Public Personnel Administration**, v. 31, n. 1, p. 87-107, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X10394403>. Acesso em: 15 mar. 2019.

VANDENABEELE, W. Explaining public service motivation: The role of leadership and basic needs satisfaction. **Review of Public Personnel Administration**, v. 34, n. 2, p. 153-173, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0734371X14521458>. Acesso em: 20 mar. 2019.

VANDENABEELE, W.; RITZ, A.; NEUMANN, O. Public service motivation: state of the art and conceptual cleanup. In: ONGARO, E; THIEL, V. S. (Org.). **The Palgrave Handbook of Public Administration and Management in Europe**. Palgrave Macmillan, London, 2018. Disponível em: https://doi.org/10.1057/978-1-137-55269-3_13. Acesso em: 25 fev. 2021.

WRIGHT, B. E.; CHRISTENSEN, R. K.; ISETT, K. R. Motivated to adapt? The role of public service motivation as employees face organizational change. **Public Administration Review**, v. 73, n. 5, p. 738-747, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/puar.12078>. Acesso em: 18 mar. 2019.

WRIGHT, B. E.; CHRISTENSEN, R. K.; PANDEY, S. K. Measuring public service motivation: Exploring the equivalence of existing global measures. **International Public Management Journal**, v. 16, n. 2, p. 197-223, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1080/10967494.2013.817242>. Acesso em: 18 mar. 2019.

WRIGHT, B. E.; GRANT, A. M. Unanswered questions about public service motivation: Designing research to address key issues of emergence and effects. **Public Administration Review**, v. 70, n. 5, p. 691-700, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2010.02197.x>. Acesso em: 12 mar. 2019.

WRIGHT, B. E.; HASSAN, S.; PARK, J. Does a public service ethic encourage ethical behaviour? Public service motivation, ethical leadership and the willingness to report ethical problems. **Public Administration**, v. 94, n. 3, p. 647-663, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/padm.12248>. Acesso em: 24 mar. 2019.

WRIGHT, B. E.; MOYNIHAN, D. P.; PANDEY, S. K. Pulling the levers: Transformational leadership, public service motivation, and mission valence. **Public Administration Review**, v. 72, n. 2, p. 206-215, 2012. Disponível em: <https://doi.org/10.1111/j.1540-6210.2011.02496.x>. Acesso em: 16 mar. 2019.

WRIGHT, B. E.; PANDEY, S. K. Public service motivation and the assumption of person-organization fit: Testing the mediating effect of value congruence. **Administration & Society**, v. 40, n. 5, p. 502-521, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0095399708320187>. Acesso em: 07 mar. 2019.

WRIGHT, B. E.; PANDEY, S. K. Public organizations and mission valence: When does mission matter?. **Administration & Society**, v. 43, n. 1, p. 22-44, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0095399710386303>. Acesso em: 15 mar. 2019.

YUNG, B. Differential public service motivation among Hong Kong public officials: A qualitative study. **Public Personnel Management**, v. 43, n. 4, p. 415-441, 2014. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0091026014533092>. Acesso em: 20 mar. 2019.

Submetido em: 08.04.2020

Aceito em: 08.03.2021