



PROPOSTA DE UM INSTRUMENTO DE MEDIDA PARA MENSURAR A MOTIVAÇÃO DE SERVIDORES PÚBLICOS

Wellington Soares da Costa¹

Ao se basear na Teoria da Resposta ao Item (TRI), a mestrandia elabora um instrumento para medir a motivação de servidores públicos. Para obtenção dos dados necessários, aplica-se questionário estruturado a técnicos administrativos de nível superior classe “E” da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Realiza-se análise dos resultados com os *softwares* SPSS (versão 23) e TESTFACT e, a seguir, o *software* BILOG-MG com aplicação do Modelo Logístico de 2 Parâmetros (ML2) da Teoria da Resposta ao Item. O produto final é um questionário que contém trinta e cinco itens.

Registram-se RESUMO (p. 7) e INTRODUÇÃO (p. 21-26), essa última dividida em problema de pesquisa, objetivos e justificativa.

Dentre os desafios enfrentados pelo modelo gerencial de administração pública, um destaque é a motivação do quadro de pessoal, quesito que deve ser considerado em face das características próprias da relação jurídica no Brasil (exemplo é a estabilidade do servidor no cargo, fato que singulariza o problema da motivação no longo prazo).

Medir a motivação no trabalho é relativamente complexo. A Teoria Clássica dos Testes (TCT) concentra-se nos fatores preponderantemente subjetivos, pois cada indivíduo se avalia de modo particularizado. Assim, há de aplicar-se a Teoria da Resposta ao Item (TRI), que considera o conjunto de itens formadores do instrumento avaliativo.

Nesse contexto, pretende-se responder à pergunta “Como propor um instrumento de medida que permita mensurar a motivação dos servidores públicos utilizando a Teoria da Resposta ao Item?” (p. 23).

O segundo capítulo é REFERENCIAL TEÓRICO (p. 27-70), formado por seis tópicos:

1) serviço público brasileiro – um dos pontos a salientar-se é a crítica de Bresser-Pereira de que o setor público brasileiro não é descentralizado e não foca os resultados, mas o processo, e o modelo burocrático weberiano não apresenta eficiência; por sua vez, Pedro Paulo Carbone refere-se à descontinuidade administrativa (o gestor máximo de cada instituição, trocado de tempos em tempos, implementa determinada diretriz), embora existam elementos culturais favoráveis à mudança (entre outros, criatividade); menciona-se que a Constituição de 1988, a Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000) e a Lei dos Servidores Públicos Federais (Lei nº 8.112/1990) estimulam o modelo burocrático weberiano;

2) motivação: origem e conceituação – do latim *motivus* (o que movimenta), motivação é o processo mediante o qual a pessoa esforça-se com intensidade, persistência e direção para o alcance de objetivos, segundo Stephen P. Robbins,

¹ E-mail para contato: wsc333@gmail.com





Timothy A. Judge & Filipe Sobral; os conceitos são diversos, conforme abordagens específicas;

3) teorias sobre motivação – as teorias focadas no conteúdo (teorias motivacionais de conteúdo, também chamadas teorias das necessidades humanas) são teoria da hierarquia das necessidades (Abraham Maslow), teoria X e Y (Douglas McGregor), teoria das necessidades adquiridas (David McClelland) e teoria dos dois fatores (Frederick Herzberg); a seu turno, as teorias cujo foco é o processo (teorias motivacionais de processo, ainda denominadas teorias cognitivas) são teoria da equidade/justiça organizacional (Stacy Adams), teoria da expectativa (Victor Vroom), teoria do estabelecimento de objetivos (Edwin Locke & Gary Latham), teoria da autodeterminação ou da avaliação cognitiva (Edward Deci & Richard Ryan) e teoria da autoeficácia (Albert Bandura); essas teorias complementam-se, visto que, isoladamente, nenhuma delas consegue abranger o total da realidade multifacetada;

4) estado da arte em motivação na esfera pública (estudos no âmbito internacional, estudos brasileiros) – as publicações de maior destaque são listadas nos Quadros 2 e 3 (p. 50-51 e p. 55);

5) motivação no setor público – vários autores são citados e constata-se que não existe consenso teórico sobre aplicabilidade completa daquelas teorias, todas originadas no contexto de organizações privadas; o Quadro 4 (p. 63) relaciona os fatores motivacionais em cinco grupos (material, reconhecimento, auto-expressão, sociais e segurança) para quem trabalha no setor público, de acordo com Jurgita Raudeliuniene & Ieva Meidute-Kavaliauskiene; alerta-se que há poucos estudos pertinentes à motivação no setor público brasileiro;

6) modelos teóricos de pesquisa – adotados na pesquisa da mestranda, eles são destinados a medir a motivação; trata-se dos modelos Escala de Motivação para o Serviço Público (PSM), Escala de Motivação no Trabalho (MAWS) e Escala de Motivação segundo Lívia de Oliveira Borges, Antônio Alves Filho & Álvaro Tamayo; a *Public Service Motivation* (PSM), de Perry, considera quatro dimensões da motivação específica para o setor público (atração pela formulação de políticas públicas, comprometimento com o interesse público, paixão e auto-sacrifício); a validação da PSM para o contexto brasileiro é realizada por Carolina Lasmar Buiatti (v. o Quadro 5, p. 65-66); a *Motivation at Work Scale* (MAWS), de Gagné *et al.*, elenca quatro tipos de motivação (intrínseca, identificada, introjetada, externa) e três variáveis para cada tipo (v. o Quadro 7, p. 68); a Escala de Motivação, de Borges, Alves Filho & Tamayo, examina tanto a motivação sob a ótica das expectativas e da instrumentalidade quanto a significação dada ao trabalho em termos valorativos e descritivos.

O terceiro capítulo é METODOLOGIA (p. 71-94), dividida em seis partes:

1) delineamento da pesquisa – caráter descritivo exploratório com uso de *survey* (questionário estruturado); pesquisa quantitativa com utilização da Teoria da Resposta ao Item (TRI);

2) etapas da pesquisa, fundamentadas em Ivan Henrique Vey – as quatro etapas iniciais são delimitação de domínio do construto, definições constitutivas e definições operacionais, operacionalização do construto, análise dos itens; a etapa nº 4 (análise dos itens ou análise do construto) conta com três peritos;

3) população e amostra – a população são os técnicos administrativos de nível superior classe “E” ativos, isto é, não aposentados da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), com exceção do Hospital Universitário de Santa Maria;





desconsiderados trinta e seis técnicos afastados no período de aplicação do questionário, a população é de 597 (quinhentos e noventa e sete) servidores; amostra determinada via método de Gilberto de Andrade Martins e correspondente ao mínimo de 186, porém a pesquisa obteve a participação de 189 (cento e oitenta e nove) servidores;

4) instrumento da coleta de dados – elaboração baseada nas escalas comentadas no segundo capítulo (parte seis) e com a inclusão de sete itens pela mestranda; questionário composto por trinta e cinco itens (Quadro nº 14, p. 112-114);

5) aspectos éticos (riscos e benefícios) – considerações documentais; menção do APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido (p. 133) e do APÊNDICE B – Termo de confidencialidade (p. 134);

6) técnica de análise de dados, Teoria da Resposta ao Item (vantagens sobre a Teoria Clássica dos Testes, limitações, unidimensionalidade e independência local, curva característica do item, modelos) – aplicação do instrumento e análise estatística (análise clássica e análise baseada na TRI).

O quarto capítulo é ANÁLISE DOS RESULTADOS (p. 95-114), composta por três divisões:

1) análise baseada na Teoria Clássica dos Testes (*Alfa de Cronbach*, análise fatorial) – *software* SPSS (versão 23) para o teste *Alfa de Cronbach* e *software* TESTFACT para os fins de análise fatorial;

2) análise baseada na Teoria da Resposta ao Item (dicotomização dos itens, correlação bisserial, estimação dos parâmetros dos itens com análise do parâmetro de discriminação “a” e análise do parâmetro de dificuldade “b”) – *software* BILOG-MG com aplicação do Modelo Logístico de 2 Parâmetros (ML2) da Teoria da Resposta ao Item;

3) síntese dos resultados – questionário inicial com quarenta e um itens (ANEXO C, p. 140-142), exclusão de seis itens (Quadro 13, p. 112), questionário final com trinta e cinco itens (Quadro nº 14, p. 112-114).

Por fim, CONSIDERAÇÕES FINAIS (p. 115-117) – a página 118 está em branco –, REFERÊNCIAS (p. 119-132), dois apêndices e três anexos:

- APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido (p. 133);
- APÊNDICE B – Termo de confidencialidade (p. 134);
- ANEXO A – Quantidade de servidores técnicos administrativos em educação classe “E” ativos da Universidade Federal de Santa Maria (p. 135-138);
- ANEXO B – Autorização institucional (p. 139);
- ANEXO C – Questionário (p. 140-142) – esse é o questionário inicial com quarenta e um itens, referido na terceira parte do quarto capítulo; como afirmado, a versão definitiva não é o ANEXO C, mas o Quadro nº 14 (p. 112-114), correspondente ao questionário com trinta e cinco itens.

Conclui-se que “o instrumento de medida utilizado para mensurar a motivação dos servidores apresentou confiabilidade e consistência interna, bem como atendeu aos pressupostos da unidimensionalidade e da independência local” (p. 116).

A dissertação resenhada resulta de pesquisa descritiva exploratória relevantíssima, apresenta um instrumento que mede a motivação de servidores públicos com base na





Teoria da Resposta ao Item (Quadro nº 14, p. 112-114) e, desse modo, preenche específica lacuna da literatura.

REFERÊNCIAS

FLÔRES, Fernanda Dalcin. **Proposta de um instrumento de medida para mensurar a motivação de servidores públicos**. 2019. 142 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas). Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2019. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br>. Acesso em: 24 jul. 2023.

