

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA (UFPB)
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS (CCSA)
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
CURSO DE MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO

JARDEL AUGUSTO GOMES RODRIGUES ALVES

**TEMPO AO VOLUNTARIADO: ANÁLISE DE FATORES PARA A GESTÃO EM
OSCs DE DIREITOS SOCIAIS NO ESTADO DA PARAÍBA**

JOÃO PESSOA – PB

2019

JARDEL AUGUSTO GOMES RODRIGUES ALVES

**TEMPO AO VOLUNTARIADO: ANÁLISE DE FATORES PARA A GESTÃO EM
OSCs DE DIREITOS SOCIAIS NO ESTADO DA PARAÍBA**

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Área de Concentração: Administração e Sociedade.

Linha de Pesquisa: Organizações e Sociedade, com ênfase em Estado e Trabalho.

JOÃO PESSOA – PB

2019

JARDEL AUGUSTO GOMES RODRIGUES ALVES

TEMPO AO VOLUNTARIADO: ANÁLISE DE FATORES PARA A GESTÃO EM OSCs DE DIREITOS SOCIAIS NO ESTADO DA PARAÍBA

Dissertação de Mestrado apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração na Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Área de Concentração: Administração e Sociedade. Linha de Pesquisa: Organizações e Sociedade, com ênfase em Estado e Trabalho.

Aprovado em: ____/____/_____

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante (Orientador)
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Prof. Dr. Diogo Henrique Helal (Membro Interno)
Universidade Federal da Paraíba (UFPB)

Prof. Dr. Thiago Ferreira Dias (Membro Externo)
Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN)

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

GETS	Grupo de Estudos do Terceiro Setor
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
IFV	Inventário de Funções do Voluntariado
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MEE	Modelagem de Equações Estruturais
MROSC	Marco Regulatório das Organizações de Sociedade Civil
ONGs	Organizações Não-Governamentais
OSCs	Organizações de Sociedade Civil
OSFLs	Organizações Sem Fins Lucrativos
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
UFPB	Universidade Federal da Paraíba
VFI	Volunteer Functions Inventory

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Evolução do Terceiro Setor no Brasil.....	21
Quadro 2	Organizações de Sociedade Civil, segundo a lei 13.019.....	24
Quadro 3	Resumo dos conceitos apresentados.....	30
Quadro 4	Valores do DFI e definições de cada um.....	33
Quadro 5	Relação das cidades e instituições participantes da pesquisa.....	47
Quadro 6	Consolidação de informações sobre o instrumento de pesquisa.....	49
Quadro 7	Parâmetros de Análise para medidas de posição.....	56

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Descrição das variáveis sexo e idade.....	54
Tabela 2	Descrição da variável formação.....	55
Tabela 3	Medidas descritivas dos itens e do construto Altruísmo.....	56
Tabela 4	Medidas descritivas dos itens e do construto Comprometimento.....	58
Tabela 5	Medidas descritivas dos itens e do construto Engajamento.....	60
Tabela 6	Escore fatoriais do construto Altruísmo.....	63
Tabela 7	Escore fatoriais do construto Comprometimento.....	65
Tabela 8	Escore fatoriais do construto Engajamento.....	66
Tabela 9	Escore fatoriais do construto Engajamento – Segunda extração.....	68
Tabela 10	Validade e confiabilidade dos construtos presentes no modelo teórico da pesquisa.....	69
Tabela 11	Resultado dos testes de hipóteses do modelo teórico.....	70
Tabela 12	Índices de ajuste do modelo final.....	78
Tabela 13	Comparativo entre os índices de cada modelo.....	79

RESUMO

Esta pesquisa está apresentada com o objetivo de analisar a associação entre motivações altruístas e a influência que estes fatores exercem em voluntários, para explicar a quantidade de tempo que estes dedicam ao voluntariado. Adaptando um modelo teórico de Shantz et al. (2014), e ao considerar informações reportadas por uma amostra de 142 voluntários, participantes em 19 distintas Organizações de Sociedade Civil atuantes com questões relacionadas aos Direitos Sociais no estado da Paraíba, revelou-se uma associação positiva entre o Altruísmo, o Comprometimento aos beneficiários pelas atividades voluntárias, o Engajamento com estas e o tempo dedicado para o voluntariado. Para alcançar estes dados, metodologicamente se desenvolveu uma análise quantitativa de Análise Fatorial Exploratória e também Análise Fatorial Confirmatória, por meio da Modelagem de Equações Estruturais, seguindo os fundamentos apontados por Hair et al. (2009). Ainda observando os resultados obtidos, foi possível perceber que para a amostra aqui estudada, o Comprometimento não exerce influência sobre o Engajamento do voluntário, ao passo que este segundo fator impacta em certo nível a quantidade de tempo que se dedica para atividades voluntárias. Os achados desta pesquisa oferecem uma nova perspectiva na associação entre motivações voluntárias, em especial as altruístas, e a efetiva participação destes em atividades voluntárias. Ao fim da pesquisa, implicações práticas para a gestão de pessoas no voluntariado e potenciais oportunidades de estudos futuros são sugeridas.

Palavras-chave: Voluntariado; Organizações de Sociedade Civil; Direitos Sociais.

ABSTRACT

This research is presented in order to analyze the association between altruistic motivations and the influence that this factor exerts on volunteers and could explain the amount of time they devote to volunteer activities. Adapting a theoretical model developed by Shantz et al. (2014), and analyzing information reported by a sample of 142 volunteers, participants in 19 different Civil Society Organizations that deal with issues related to Social Rights, in the state of Paraíba, was found a positive association between Altruism, Commitment to beneficiaries, Engagement with the volunteer activity and the time dedicated to volunteering. To achieve these conclusions, was developed a quantitative analysis of Exploratory Factor Analysis and also Confirmatory Factor Analysis, through the Modeling of Structural Equations, following the theoretical foundations pointed out by Hair et al. (2009). Results also showed that for the sample studied here, the Commitment does not influence the Engagement, while this second factor exerts influence at a certain level on the amount of time that is dedicated to volunteering. These findings provide a new perspective on the link between volunteers' motivation and active participation in volunteer activities. Practical implications for practice and future research directions are suggested.

Keywords: Volunteering; Civil Society Organizations; Social Rights.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	18
2.1. Terceiro Setor: Origens, características, conceitos e o setor no Brasil.....	18
2.2. A Sociedade Civil e as concepções de Direitos Sociais no mundo e no Brasil.....	24
2.3. Conceitos de Voluntariado e Trabalho Voluntário.....	28
2.4. Motivações ao voluntariado – O Altruísmo.....	32
2.5. O Engajamento.....	36
2.6. Comprometimento com os Beneficiários.....	39
3. HIPÓTESES DE PESQUISA	42
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	45
5. ANÁLISE DE RESULTADOS	52
5.1. Análise Exploratória Preliminar.....	52
5.2. Análises Descritivas.....	53
5.3. Análises Descritivas dos Construtos.....	55
5.4. Análise de Mensuração das Construtos.....	62
5.4.1. Altruísmo.....	63
5.4.2. Comprometimento.....	65
5.4.3. Engajamento.....	66
6. ANÁLISE DAS HIPÓTESES	69
6.1. Teste de Hipóteses pela Análise Fatorial Exploratória.....	69
6.2. Teste de Hipóteses pela Análise Fatorial Confirmatória.....	76
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS	82
REFERÊNCIAS	87

1. INTRODUÇÃO

Movendo pessoas e esforços para atuar nos mais diversos tipos de atividades, o voluntariado desempenha um papel importante no contexto social atual. Não é por acaso que existe um crescente interesse sobre essa temática, tanto em ambiente de pesquisas acadêmicas como também âmbito profissional, onde se busca entender as causas que levam ao voluntariado e que sustentam estes voluntários na atividade em questão (CRAIG-LEES et al., 2008; SHANTZ et al., 2014).

É nesse contexto que o presente trabalho se desenvolve. A presente pesquisa é estruturada em uma linha argumentativa amparada em três grandes temáticas: primeiro, as origens, a importância do Terceiro Setor e, em específico, a gestão de instituições pertencentes a este segmento; segundo, a relevância e o surgimento de organizações de Direitos Sociais e como estas podem se relacionar com a participação social e o senso de comportamento de um cidadão; por fim, características do trabalho voluntário e de fatores que o envolve, desde a sua conceituação, passando pelas motivações e razões para a participação neste tipo de atividade.

Esta pesquisa apresenta-se como um esforço contributivo acadêmico e empírico, a fim de expandir a compreensão de fenômenos presentes no terceiro setor, em Organizações de Sociedade Civil (OSCs), no voluntariado e no exercer de atividades voluntárias. Mais especificamente, entender em que medida e em qual intensidade, determinado tipo de motivação (aqui, a opção feita pelas motivações altruístas) influencia a quantidade de tempo que um voluntário resolve dedicar esforços ao voluntariado.

Analisando em paralelo, em que níveis estes se sentem engajados com estas atividades e comprometidos com aqueles que são beneficiados pelo desempenhar de seu trabalho voluntário. Por fins de delimitação e desenvolvimento satisfatório do estudo, o intuito é debruçar-se na forma que estas relações se desenvolvem no contexto de OSCs que operam essencialmente com trabalho voluntário e atuam no campo de direitos sociais, no estado da Paraíba.

Assim, espera-se dar continuidade aos esforços de pesquisa e ao mapeamento de instituições voluntárias desenvolvido pelo Grupo de Estudos do Terceiro Setor (GETS), da Universidade Federal da Paraíba (UFPB). Segundo dados do IBGE (2012), a região Nordeste foi a região onde mais surgiram Organizações Não Governamentais (ONGs) (que por sua vez

representam talvez a maior ramificação de OSCs) em anos recentes. Especificamente, cerca de 25% das ONGs de todo o país foram criadas nessa região (IBGE, 2012).

Ainda segundo o IBGE (2012), o estado da Paraíba possui proporcionalmente o menor número de trabalhadores formais (empregados) nas ONGs do estado, o que pode indicar um reflexo de uma potencial preferência pela participação voluntária entre os colaboradores destas instituições (FERRAZ, 2017).

Além do recorte geográfico, faz-se a escolha de concentrar as atividades de pesquisa para organizações que trabalham com a defesa, conscientização ou mesmo a promoção de direitos sociais aos cidadãos. A opção por trabalhar com organizações deste tipo se dá essencialmente pelo fato de que, no Brasil, a concessão desses direitos é bastante particular e distinta do que acontece em outras sociedades ao redor do mundo.

Sobre isso, Carvalho (2002) argumenta que, no Brasil, estes direitos sociais não foram reivindicados por demandas essencialmente democráticas, mas sim concedidos pelo Estado, a fim de, até certo ponto, conter anseios da população e torná-la em certa medida mais complacente, usando como base, para tanto, o assistencialismo.

O mesmo autor identifica que estes direitos eram essencialmente vindos de iniciativas filantrópicas e assistenciais por parte do Estado, que, em momentos seguintes à concessão dos direitos, não conseguia garantir os mesmos de forma homogênea e sem distinção para todos, implicando então uma relação de “Estadania” (CARVALHO, 2002) e alta dependência do prazer do próprio Estado.

Ainda neste sentido, para Cremonese (2007), no Brasil surgem (já tardiamente) os direitos individuais e políticos em 1824; à medida que só nas décadas de 1930 e 1960 que começam a surgir conquistas referentes aos direitos sociais, ao mesmo tempo que em paralelo os direitos civis e políticos eram cerceados pelo regime ditatorial que vigorava neste período.

Cabia então ao Estado a exclusividade de permitir e estabelecer os limites de participação cidadã e restringir a Sociedade Civil à submissão estatal, quanto ao surgimento e outorga de direitos ou benefícios sociais (COSTA; CUNHA, 2010). É nesse contexto, de demandas não atendidas, que a iniciativa civil encontra espaço para reivindicar situações, a fim de alcançar direitos negados para si ou mesmo para prover o acesso de direitos para terceiros que se apresentem em maior nível de vulnerabilidade.

Este contexto de demandas populacionais não atendidas pelo Estado é apenas uma das teorias que discutem o surgimento de associações civis como as ONGs e da expansão do terceiro setor. Para a presente pesquisa, acredita-se que estas instituições são parte importante

no preenchimento de lacunas, existindo em consonância de anseios privados por bens públicos, que não são respondidos pelo Estado (ANHEIER, 2005).

Como dito, ainda que esta seja apenas uma das principais teorias que discutem a temática, é a que o presente trabalho assume como diretriz principal para o emergir de Organizações de Sociedade Civil (OSCs), ONGs e Organizações Sem Fins Lucrativos (OSFLs) no Brasil, bem como da expansão do terceiro setor no país. Evidentemente, reconhece-se a importância das demais teorias, que são igualmente relevantes e serão detalhadas em outro ponto desta pesquisa.

Via de regra, organizações desse tipo fazem parte e especialmente costumam encontrar espaço para desenvolver suas atividades e expor suas reivindicações no terceiro setor. Por si só, a própria existência de um terceiro setor já pressupõe a presença de outros dois (FERNANDES, 1994), assim como se apresenta como uma espécie de complemento para estes dois – o Estado (primeiro setor) e o mercado (segundo setor).

Ainda para Fernandes (1994), como características principais, este terceiro setor envolve instituições não governamentais e não lucrativas, em certo nível organizadas, independentes e que possuem a particularidade de sensibilizar pessoas de forma única, fazendo com que estas tenham propensão a doarem-se voluntariamente para exercer algum tipo de trabalho, seja este remunerado ou voluntário. Voluntários estes, que compreendem o objeto de interesse com o qual a presente pesquisa pretende trabalhar.

Estudos sobre voluntarismo e trabalho voluntário estão cada vez mais presentes e legitimamente inseridos como um fenômeno relevante para o desenvolvimento de pesquisas. Para as ciências sociais, o voluntariado tornou-se um assunto que saiu de segundo plano, passando a ser entendido não apenas como um comportamento de lazer ou a busca de indivíduos para preenchimento de algum tempo livre que disponham (WILSON, 2012).

Especialmente na literatura que se relaciona com gestão e administração de pessoas, a maior parte das pesquisas têm sido desenvolvidas com o objetivo de compreender fatores organizacionais que sejam capazes de explicar as motivações que levam indivíduos a se dedicar em atividades voluntárias, assim como encontrar meios para aumentar a participação destes mesmos indivíduos no voluntariado e a retenção de colaboradores em médio e longo prazo (WILSON, 2012; STUDER; SCHNURBEIN, 2013).

Autores (MOURA; SOUZA, 2008; CAVALCANTE, 2012; AQUINO, 2015) assumem que o trabalho voluntário parte de algum tipo de renúncia de benefícios próprios, em razão de interesses particulares ou do bem-estar e desenvolvimento de uma coletividade.

Nesse sentido, seja por qual motivação for, o voluntariado passa em sua maior parte a ser realizado por cidadãos que decidem doar tempo e habilidades livremente, a fim de intervir em uma realidade social que enxerguem como prejudicial, ao mesmo tempo que podem perceber benefício próprio, direta ou indiretamente.

Para o desenvolvimento metodológico deste trabalho, a opção é o uso adaptado do modelo de Shantz et al. (2014), a fim de entender a associação entre motivações altruístas, comprometimento estabelecido com os beneficiários das atividades voluntárias, o engajamento com esta atividade por parte do voluntário e a quantidade de tempo que este dedica para o exercer de suas atividades.

Além disso, para o estudo aqui desenvolvido, é fundamental: a já citada situação da concessão de conceitos de direitos sociais no Brasil (CARVALHO, 2002; CREMONESE, 2007); o terceiro setor, a presença de trabalho voluntário e dos mais diversos fatores que fundamentam o exercício dessas atividades; em especial as motivações altruístas, fator recorrente em pesquisas sobre o voluntariado (CLARY et al., 1998; SNYDER; OMOTO, 2008; PILATI; HEES, 2011; CAVALCANTE, 2012).

Diante do exposto, a questão de pesquisa para nortear o estudo aqui desenvolvido se apresenta da seguinte forma: **Como acontece a associação entre motivações altruístas e o tempo que o voluntário dedica ao voluntariado?** Em observância à necessidade de responder ao problema de pesquisa, o objetivo principal da mesma é **analisar a associação entre motivações altruístas e o tempo que o voluntário dedica ao voluntariado.**

Ainda assim, a opção desta pesquisa é fazer uso de um número considerável de variáveis, a fim de gerar uma maior quantidade de informações e tornar possível tornar possível o entendimento sobre o que leva um voluntário a dedicar mais ou menos tempo em atividades voluntárias. Assim, o modelo adaptado de Shantz et al. (2014) sugere a análise de outras variáveis que vão além das motivações altruístas, e que, assim como estas, podem influenciar a quantidade de tempo dedicado ao voluntariado.

A respeito dos objetivos específicos, estes se relacionam diretamente com fatores que vão além da associação entre motivações altruístas e tempo dedicado ao voluntariado, já que analisar apenas estes dois construtos seria pouco informativo. Além disso, estes objetivos acabam por serem condizentes com as hipóteses de pesquisas que serão testadas no presente estudo (e serão detalhadas mais adiante, em uma seção específica).

Assim, acrescentam-se outros fatores à relação Altruísmo e Tempo, fatores estes que podem se relacionar diretamente com esta associação inicial, intensificando a mesma ou não.

Então, é relevante discorrer brevemente sobre outros dois construtos, que irão compor paralelamente aos que já foram indicados (motivações altruístas e tempo dedicado ao voluntariado) como o modelo teórico apresentado para esta dissertação.

Primeiro, o construto *Engajamento*, onde partiremos do pressuposto de Kahn (1990), que indica que indivíduos mais engajados em suas atividades acabam por se dedicar com mais afinco e por mais tempo nos trabalhos que realizam. Segundo, o construto *Comprometimento*, neste caso respeitando o contexto do voluntariado, especificamente o comprometimento que se espera que exista entre voluntários e os beneficiários destas atividades voluntárias, assumindo que quando esta relação de compromisso existe, o indivíduo pode tornar-se mais engajado e por consequência, despende mais tempo em seu trabalho (VALÉAU, 2013).

Em consonância com estas definições, apresentam-se os seguintes objetivos específicos:

- Identificar se altos níveis de motivações altruístas levam ao engajamento com a atividade voluntária.
- Identificar se estes mesmos níveis elevados de motivações altruístas levam também a um maior senso de comprometimento para com os beneficiários.
- Analisar se o comprometimento com os beneficiários atua como um fator de moderação na associação positiva entre motivações altruístas e engajamento.
- Analisar se o engajamento com atividades voluntárias leva a uma maior quantidade de tempo dedicado ao voluntariado.

Sobre a identificação de motivações ao voluntariado, diversos modelos, em diferentes contextos, foram desenvolvidos (OMOTO; SNYDER, 1995; CLARY et al., 1998; REEDER et al., 2001; CAVALCANTE, 2012) a fim de entender da forma mais precisa possível estes motivadores. Entre estes modelos, identifica-se constantemente a presença de um fator que faça referência à expressão de valores pessoais como o humanitarismo e comportamentos altruístas (SNYDER; OMOTO, 2008).

Por esse ponto em comum, presente em diferentes modelos, e pelo fato de especialmente no Brasil, o altruísmo ser levado em maior consideração quando se observam os resultados de quando voluntários são indagados por razões que o levaram a se voluntariar (AQUINO, 2015; DUARTE et al., 2017; MORAES et al., 2017; PEREIRA; CAVALCANTE,

2018), justifica-se a opção da presente pesquisa pela abordagem motivacional essencialmente altruísta, já que esta encontra fundamentação constante na literatura sobre o tema.

Não menos importante do que os motivos que levam alguém a se voluntariar, para efeitos de gestão torna-se fundamental que a instituição identifique o perfil de colaboradores que pretende ter em seu quadro de pessoal, a fim de minimizar problemas como a rotatividade de voluntários, sazonalidade e o comprometimento de curto prazo de seus colaboradores. É com informações neste sentido, que os resultados dessa pesquisa pretendem apresentar como contribuições práticas e gerenciais.

Sobre importância e contribuição teórica, a proposta do presente trabalho é proceder análises para além das motivações ao voluntariar. O propósito é relacionar as motivações para o voluntariar-se com outros fatores que complementam ou que possam influenciar de alguma forma a composição do trabalho voluntário. Em específico, optou-se por relacionar os motivos ao voluntariado, com o engajamento nas atividades e o nível de compromisso que este voluntário estabelece com aqueles que se beneficiam pelo exercer de suas atividades.

Com estes fatores em mente e pressupondo as eventuais relações entre eles, adaptou-se o modelo teórico apresentado por Shantz et al. (2014), que tem por objetivo compreender de que forma as motivações ao voluntariado, o engajamento com as atividades e o comprometimento com os beneficiários destas atividades influenciam o tempo que os voluntários dedicam para o desempenhar de seu trabalho.

A escolha de aplicação do modelo de Shantz et al. (2014) se dá com base nos critérios de confiabilidade e procedimentos de validação que o mesmo passou em sua concepção por parte das autoras, indicando um instrumento com rigor científico adequado para aplicação. Identificou-se ainda que os construtos escolhidos para elaboração do modelo - motivações altruístas, engajamento e comprometimento com os beneficiários, são distintos entre si e não devem sofrer vieses de resposta um ao outro.

Além disso, trata-se de um modelo validado com rigor estatístico, pela aplicação de testes de mensuração e invariância de medidas, apresentado então um modelo de adequação comprovada, podendo então ser adaptado, conforme feito aqui. Não obstante, um dos pontos centrais do modelo é que ele apresenta, entre os seus fatores, uma premissa amplamente frequente em pesquisas (CLARY et al., 1998; CLARY; SNYDER, 1999; BATSON, 2002; OLIVEIRA; BEZERRA, 2007; PICCOLI, 2009; PILATI; HEES, 2011; CAVALCANTE, 2012) sobre o voluntariado, de que os valores e crenças de quem se voluntaria são motivações essencialmente altruístas.

A lacuna de pesquisa que este trabalho se propõe a responder está na existência de diversas pesquisas que encontram associação direta e positiva entre motivações altruístas e a quantidade de tempo que se dedica ao voluntariado, mas que no entanto, dedicam pouca atenção para a observação de outros fatores que possam intensificar ou diminuir a intensidade desta presumida associação. Por exemplo, está nos achados da pesquisa de Davis et al. (2003), que as motivações altruístas para se voluntariar se relacionam fortemente com o nível de comprometimento posterior, com o decorrer do desempenho das atividades voluntárias. Por consequência, achou-se que quanto maior é este comprometimento, maior também é a quantidade de horas semanais dedicadas ao trabalho voluntário (DAVIS et al., 2003).

Ainda assim, os autores apontam lacunas em seu modelo, que seria incapaz de, com precisão, prever a persistência e a maior dedicação de tempo ao voluntariado (DAVIS et al., 2003). Em verdade, o modelo de Davis et al. (2003) não é totalmente preciso para encontrar uma associação direta entre fatores que indiquem as motivações que levam para maior dedicação de tempo em atividades voluntárias, diferentemente do que é aqui apresentado, no qual a pretensão é justamente preencher esta lacuna e analisar diretamente relações que potencializam para mais ou para menos, a dedicação de tempo ao voluntariado.

Por sua vez, Greenslade e White (2005), ao trabalhar com uma amostra de voluntários de uma organização sem fins lucrativos da Austrália, indicam que as motivações de características altruístas são as que apresentam maior média declarada pelos respondentes, o que segundo Clary e Snyder (1999), condiz com uma das razões que aparecem com maior frequência quando se procura justificar os porquês para ser voluntário.

Os autores apontam que ainda que o modelo por eles utilizado, o de Clary e Snyder (1999) é capaz de prever satisfatoriamente o comportamento voluntário, em que uma melhor eficácia pode ser encontrada por uma maior diversidade de fatores que possam servir como determinantes para a tomada de decisões gerenciais, ao se trabalhar com voluntários (GREENSLADE; WHITE, 2005).

É com esta lacuna apresentada, que também pretendemos trabalhar aqui, inserindo fatores que possam atuar mediando e moderando a relação entre motivações altruístas para se voluntariar, e quantidade de tempo dedicada para esta atividade. Sobre isso, Finkelstein (2008) encontra, em média, a alta incidência de motivações altruístas declaradas, especialmente ao observar respondentes que passaram a ser voluntários recentemente. Indicando que aqueles que estavam exercendo trabalho voluntário por três meses, persistem

na atividade por mais tempo, dedicando mais horas e esforços, quando tinham suas motivações altruístas preenchidas (FINKELSTEIN, 2008).

Entretanto, a própria Finkelstein (2008) indica que quanto mais tempo o voluntário permanece exercendo as suas atividades, há uma tendência que as motivações altruístas acabam se diluindo. A autora indica, como lacuna, que o encontrar de resultados conflitantes é recorrente em pesquisas sobre o voluntariado, enquanto autores indicam forte relação entre motivações e tempo ao voluntariado, outros acreditam que estes fatores não são diretamente relacionados (FINKELSTEIN, 2008).

Assim, buscando ir além do altruísmo em essência, aplica-se também entender de que forma o engajamento pode potencializar, ou não, a quantidade de tempo que se dedica ao voluntariar-se, já que a teoria do engajamento (KAHN, 1990) estabelece uma relação teórica plausível que explique o comportamento voluntário (PENNER, 2002; FINKELSTEIN et al., 2005).

Outra variável do modelo escolhido é o comprometimento com os beneficiários, referindo-se à preocupação emocional e dedicação com aqueles que se beneficiam pelo exercer do voluntariado, o que pode fortalecer o engajamento neste tipo de atividade e por consequência, mais tempo dedicado para elas (GRANT, 2007; SHANTZ et al., 2014).

Ademais, em pesquisas feitas em diferentes portais nacionais (Periódicos CAPES, Scielo e Spell, no período de 26 a 29 de junho de 2018), com as palavras-chave “altruísmo” e “tempo no voluntariado”, não se observa a presença de trabalhos em contexto brasileiro, que abordem diretamente a relação causal entre estes construtos, indicando uma possibilidade de pesquisa a ser desenvolvida. Esta busca se deu pela seguinte ordem: título, palavras-chave e resumo. Analisando em cada um destes pontos, só depois descartou-se que de fato os eventuais trabalhos que apareciam, não tinham relação ao que foi aqui desenvolvido.

Sobre o contexto internacional, procederam-se pesquisas em dois portais específicos, em 4 de dezembro de 2018. No Emerald, ao pesquisar as palavras-chave “Engagement” e “Volunteer”, em semelhança ao campo temático que esta dissertação se desenvolve, foram encontrados dois artigos (McNEIL et al., 2015; KANG, 2016) que relacionam diretamente estes construtos. Ainda no Emerald, com o mesmo padrão de busca, mas substituindo “Engagement” por “Altruism”, o portal retorna um artigo (PRINCIPI et al., 2012).

Diga-se, entretanto, que pesquisas relacionando altruísmo e voluntariado não são incipientes. No outro portal estrangeiro, o Springer, ao pesquisar as palavras-chave “Altruism” e “Volunteer Time”, são retornados pelo site 16 artigos, entretanto, nenhum deles

com o enfoque proposto para esta dissertação. Quanto às pesquisas no Brasil, a maioria dos trabalhos são voltados ao entendimento de contribuições práticas que o trabalho voluntário pode trazer para a sociedade e a gestão de trabalhadores voluntários (EVANGELISTA, 2002; SILVEIRA, 2002; TEODÓSIO, 2002; CAVALCANTE, 2012).

Em vistas disso, a presente pesquisa pretende contribuir com informações teóricas e empíricas para uma gestão de pessoas mais eficaz nas instituições que forem alcançadas no desenvolver do trabalho ou mesmo quaisquer outras que possuam características similares a estas. Objetiva-se, aqui, fomentar informações que possam acabar em práticas capazes de reduzir rotatividade e sazonalidade de voluntários, entender de que forma estes se sentem mais engajados e motivados em suas atividades e oferecer informações que possibilitem às organizações a utilização de ferramentas que possam auxiliar a oferta de um serviço com o máximo de sucesso possível.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1. Terceiro Setor: Origens, características, conceitos e o setor no Brasil

Fernandes (1994) aponta que a ideia da existência de um terceiro setor já pressupõe a presença de um primeiro e de um segundo; que, no caso, fazem referência ao Estado e ao mercado. Ainda para o autor, à medida que a concepção e o surgimento de iniciativas da sociedade civil possam indicar uma oposição aos desmandos do Estado, a presença de um terceiro setor indica uma outra direção, que é essencialmente complementar, capaz de compor ou mesmo substituir o Estado e o mercado em algumas funções (FERNANDES, 1994).

Taylor (1992) já observava o papel fundamental do terceiro setor para o desenvolvimento e a defesa dos interesses da sociedade civil, sendo capaz de agir como um mediador entre os objetivos individuais da população e os objetivos de maior escala, das grandes instituições. Assim, almejando o estabelecimento de uma situação de bem-estar social, o terceiro setor se apresenta como uma alternativa possível às crescentes demandas e aspirações dos mais distintos grupos que coexistem em sociedade (TAYLOR, 1992).

Assume-se então que o terceiro setor vem sendo peça fundamental para assistência às demandas sociais. Baseando-se muitas vezes na execução de projetos e ações que incentivem as comunidades para a exploração de seus potenciais, abrangendo um conjunto de organizações, privadas ou não, que objetivem a produção de bens ou serviços sociais, mas que não necessariamente almejam lucro, e sim satisfazer necessidades coletivas (MAÑAS; MEDEIROS, 2012).

Etimologicamente, atribui-se, para Etzioni (1973), o surgimento do termo “terceiro setor”, cunhado em seu trabalho *“The third sector and domestic missions”*. Para o autor, se alguma organização ou iniciativa não é regida diretamente por normas de uma lógica de mercado ou por uma burocrática cadeia de comando estatal, esta instituição deve fazer parte de um terceiro poder.

O mesmo autor define como particularidades deste setor, o caráter altruísta e orientado por valores, assim como o comprometimento dos indivíduos que desenvolvem atividades no terceiro setor (ETZIONI, 1973). Se o Estado, em alguns casos, consegue congruência para os seus objetivos por meio de leis, sanções ou mesmo coerções, e o mercado opera com recompensas e remunerações, o terceiro setor surge como um caminho alternativo entre estes dois atores (ETZIONI, 1973; LEWIS, 2003).

Para Mañas e Medeiros (2012), o terceiro setor tem suas origens em paralelo com o das instituições filantrópicas, por volta do final do século XIX, quando surgiam as iniciativas de caridade relacionadas com igrejas católicas. No século XX, outras religiões e doutrinas passaram a atuar com atividades de filantropia, mas muitas vezes em associação ao Estado.

No entanto, a relação Igreja-Estado modificou-se diante da modernização natural da sociedade, que consigo trouxe uma nova complexidade de demandas populacionais (MANÃS; MEDEIROS, 2012). Assumindo como ponto de partida uma gênese em comum, é plausível entender também que as organizações que fazem parte do terceiro setor possam compartilhar de alguns aspectos consonantes.

Nesse sentido, Salamon e Anheier (1997) apontam cinco características que podem identificar as organizações pertencentes ao setor: primeiro, elas são organizadas, possuindo algum nível de institucionalização; segundo, são privadas e institucionalmente separadas do governo; terceiro, se fundamentam na não obtenção e distribuição de lucro; quarto, são autogovernadas, controlam suas próprias atividades; e por fim, dependem em maior ou menor nível de atividades voluntárias (SALAMON, ANHEIER, 1997).

Corry (2010) discorre sobre essas cinco características definidas por Salamon e Anheier (1997). Para o autor, o primeiro ponto distingue as organizações de terceiro setor para além das estatais e as de mercado; o segundo, o terceiro e também o quarto ponto, se relacionam diretamente com os critérios de independência, tanto do Estado como do mercado; e por fim, a quinta característica, reflete a participação voluntária, que por sua vez coincide diretamente com as raízes do terceiro setor (CORY, 2010).

O mesmo Corry (2010) aponta para uma abordagem alternativa sobre a conceituação do terceiro setor, que é enxergá-lo como um processo interativo entre os setores públicos e privados (CORY, 2010). Ao invés de apontar para um novo setor, a abordagem do autor consiste em identificar de que forma e quais são as relações existentes, assim como o estilo em que as organizações de terceiro setor, sejam empreendimentos sociais, organizações comunitárias ou grupos para determinadas especificidades - operam (CORY, 2010).

Anheier (2005) aponta cinco teorias que fundamentaram a evolução histórica do terceiro setor no mundo, especialmente ao atrelar este setor com a forte presença das OSFLs. Entretanto, é válida a ressalva de que a maioria das teorias apresentadas pelo autor foram desenvolvidas em contexto norte-americano, e assim sendo, possuem aplicabilidade limitada, mas não excludente, em outros sistemas de países em desenvolvimento ou em economias de transição, por exemplo (ANHEIER, 2005).

A primeira teoria apresentada por Anheier (2005) é a Teoria dos Bens Públicos, originada pelos estudos do economista Burton Weisbrod em 1975. Explica a existência de organizações sem fins lucrativos por uma situação básica: demandas heterogêneas para a provisão de bens públicos. O autor aponta que, pela alta heterogeneidade, as demandas que não forem atendidas (pelo Estado ou pelo mercado) podem ser satisfeitas pelas OSFLs, financiadas por contribuições voluntárias de indivíduos que desejem responder à estas situações não contempladas (ANHEIER, 2005).

A Teoria da Confiança, em essência, é baseada na assimetria de informações entre aqueles que ofertam um bem ou serviço e aqueles que consomem um produto ou fazem uso de um serviço em específico. Em um cenário de informações assimétricas, acredita-se que acontece uma situação de desvantagem para os recebedores destes bens ou serviços e que, diante disso, assume-se que as OSFLs, que não objetivam obtenção direta de lucro, podem ofertar atividades sem ter a intenção de fazer uso de alguma informação privilegiada que eventualmente possuam (ANHEIER, 2005).

Para a Teoria do Empreendedorismo, que é a terceira indicada por Anheier (2005), acredita-se que as organizações sem fins lucrativos se desenvolveram essencialmente pelo fato de estas serem concebidas pelo que autor chama de “empreendedores sociais”. Por sua vez, estes acabam por possuir características distintas das instituições que são relacionadas aos empreendimentos de negócios, pois ao invés de fomentar a busca de retornos monetários, espera-se que estes priorizem sejam valores e benefícios comuns para a sociedade.

A quarta, a Teoria dos *Stakeholders*, fundamenta-se no inerente conflito de interesses entre os que ofertam algum serviço e os que o recebem. Economicamente, quem recebe tem o objetivo de pagar o valor mais baixo possível, sem abrir mão de receber um serviço de boa qualidade; em oposição, quem oferta algo, busca maximizar lucros, ainda que a qualidade do serviço a ser oferecido seja menor. Nesse cenário, as OSFLs ganham espaço, já que por não desenvolverem atividades em função de obter lucro, estas organizações não teriam motivos para ofertar serviços de má qualidade para lucrar mais (ANHEIER, 2005).

Para a quinta e última, a Teoria da Interdependência, Anheier (2005) fundamenta-se nos estudos de Salamon (1995), que por sua vez argumenta que as organizações sem fins lucrativos (e por consequência o terceiro setor), se expandem não por substituírem ou deslocarem as ações dos outros dois setores, em especial do Estado. Assume-se que as práticas estatais em verdade suportam o terceiro setor, onde as fraquezas de um são correspondidas com as forças do outro (SALAMON, 1995; ANHEIER, 2005).

Por limitações de escrita e diante da impossibilidade de em um trabalho de dissertação associar as cinco teorias, na presente pesquisa, assume-se como teoria fundamental para o surgimento e evolução do terceiro setor, a primeira abordagem apontada por Anheier (2005), a teoria dos bens públicos.

Independentemente do seu desenvolvimento conceitual e de características específicas, é inevitável perceber a expansão do terceiro setor, passando a envolver associações de classe, instituições de assistência social, organizações de caráter religioso e os mais diversos tipos de fundações (AQUINO, 2015). Em contexto brasileiro, as particularidades que existem nesse setor são ainda mais evidentes.

Sobre isso, Rodrigues (1997) revisita os alicerces da evolução do terceiro setor no Brasil. Para o autor, o processo evolutivo aconteceu em quatro momentos históricos distintos, apresentados no quadro a seguir:

Quadro 1: Evolução do Terceiro Setor no Brasil

MOMENTO HISTÓRICO	CARACTERÍSTICAS
Forte presença da Igreja Católica (Período colonial até meados do século XX).	<ul style="list-style-type: none"> • Aconteceu no período da colonização até meados do século XX; • As instituições eram primariamente filantrópicas e beneficentes, diretamente relacionadas com a Igreja.
O Estado à frente (Em 1930 com a Era Vargas e o “bem-estar social”).	<ul style="list-style-type: none"> • Desenvolvimento e expansão no governo de Getúlio Vargas e a proposição do “bem-estar social”; • Estado assume postura assistencialista.
O levante social (Intensa mobilização social na década de 1970).	<ul style="list-style-type: none"> • Oposição ao cerceamento e as repressões do regime militar brasileiro; • Instituições filantrópicas unidas às organizações comunitárias e aos movimentos sociais.
O Terceiro Setor brasileiro (Inicia com a redemocratização na década de 1980 e intensificação a partir de 1990).	<ul style="list-style-type: none"> • Paralelo à redemocratização do país e a falência do modelo de bem-estar social; • Prioridade para a promoção de cidadania e segurança dos direitos fundamentais.

Fonte: Adaptado de Rodrigues (1997).

Inicialmente, destaque-se que estes momentos definidos por Rodrigues (1997) são de tendências que aconteciam nas épocas indicadas e não necessariamente representam a totalidade de como se apresentava o terceiro setor brasileiro. Por exemplo, o fato de em um certo período o Estado ser o principal propulsor deste setor não excluía a presença filantrópica e influência das Igrejas. Mesmo raciocínio se aplica aos demais momentos históricos apresentados.

Ainda conforme o quadro ilustra, em princípio muito era dado por filantropia, depois por assistencialismo estatal e em seguida, o próprio Estado limitou direitos tidos como

fundamentais, deixando a população diretamente em dependência de ações ofertadas estatalmente, surgindo pouca ou quase nenhuma coisa vinda diretamente de insurgências populacionais, apresentando-se então uma relação de “Estadania” (RODRIGUES, 1997; CARVALHO, 2002; ANDRADE et al., 2012).

E é neste ponto que cabe comentar em particular sobre o entendimento de como se dá a construção da cidadania brasileira. Carvalho (1996; 2007) é um dos principais autores que abordam o processo de formação da cidadania brasileira. Para o autor, o processo de democracia e de concessão da cidadania no país teve uma formação diferente da que aconteceu em outras sociedades do planeta.

Carvalho (1996) entende o contexto cultural e de cidadania brasileira como fortemente arraigada na relação com o Estado, especialmente ao analisar o percurso da “cidadania” no Brasil. O autor definiu então o termo “estadania”, como uma expressão negativa da forma que historicamente se apresentou a cidadania brasileira.

Em resumo, o autor acredita que a ausência de uma cultura cívica de maior atividade e inquietações leva à pouca participação dos cidadãos na esfera pública, reforçando a soberania do Estado sobre o povo, cunhando-se então a “estadania” no país (CARVALHO, 1996; ANDRADE et al., 2012).

Sobre a concepção de direitos, entende-se que, no Brasil, primeiro vieram os direitos sociais, em seguida os direitos políticos e em último ponto, os direitos civis. Ou seja, ficou estabelecida no país uma “pirâmide de direitos” inversa a que é apresentada na lógica de Marshall, onde a base é a concepção e assimilação dos direitos civis e a partir desses é que se desenvolvem os aspectos políticos e sociais (CARVALHO, 2007).

Além disso, o mesmo autor aponta que no Brasil a implementação de cada um dos direitos não foi alcançada ou concedida de forma satisfatória, mas que, na verdade, a maioria destes continua inalcançável para boa parte dos brasileiros até os dias de hoje. Essa situação acontece, por entre outros motivos, a cidadania brasileira ter sido construída de “cima para baixo” (CARVALHO, 2007).

Carvalho (2007) aponta ainda que a independência do país aconteceu sem indícios de revoluções sociais ou mesmo políticas e o mesmo perfil seguiu para demais datas importantes para a história do Brasil, como a proclamação da República e os demais levantes que aconteceram ao longo do tempo (CARVALHO, 2007). Assim, até hoje a incorporação de uma sociedade civil brasileira ainda pode ser entendida como bastante precária.

No Brasil, percebe-se, então, comportamentos e mesmo políticas que conferem a primazia ao Estado, sendo este um protagonista nos mais diversos setores. Da construção da sociedade, da condução e dinâmica sociopolítica e das mais diversas diretrizes do país, cabendo para outros atores e instituições, como as de terceiro setor, um papel de coadjuvante dentro da conjuntura social brasileira (MOURA; SILVA, 2008; ANDRADE et al., 2012).

Em resposta ao já comentado contexto de “estadania” (RODRIGUES, 1997; CARVALHO, 2002; ANDRADE et al., 2012) desenvolvido no Brasil, o terceiro setor começou a encontrar espaço e expandiu-se, na década de 1990, com a proposta fundamental de prestar serviços que eram negados ou ofertados com pouca ou nenhuma qualidade pelo Estado, como serviços como saúde, moradia, educação, cultura, direitos civis e desenvolvimento de pessoas (AQUINO, 2015).

Sobre a importância do surgimento e a evolução do terceiro setor brasileiro, Azevedo (2008) aponta que esse fenômeno passou a ser percebido como um importante fator estratégico nas relações econômicas e sociais que se estabeleciam no país. Assim, o próprio Estado brasileiro via a possibilidade de usar estas organizações para realizar políticas sociais que ele (o Estado) não conseguiria. A mesma visão foi compartilhada por instituições de mercado, que não possuem em sua gênese a necessidade de contribuir para a promulgação de desenvolvimento social no país (AZEVEDO, 2008).

Voltando-se ao campo dos direitos sociais, onde as instituições que serão aqui estudadas se inserem, as proposições presentes na Constituição Federal de 1988 tinham por objetivo desvincular a constante dependência dos programas sociais de ações de beneficência, trazendo estes programas para o contexto de políticas públicas (TELLES, 1999; IMPERATORI, 2012).

Segundo Behring e Boschetti (2007), para esse campo em específico, a Constituição de 1988 buscava algum nível de padronização para a proteção social dos cidadãos brasileiros. Dessa forma, um dos maiores avanços foi a introdução da seguridade social, onde se pretendia salvaguardar ações de saúde, assistência e previdência social, superando as práticas desarticuladas de outrora (IMPERATORI, 2012).

Estes ideais desenvolveram-se com o passar do tempo e o Estado optou por regulamentar e legitimar as organizações que operam na área de direitos sociais e as demais instituições de terceiro setor. Esse movimento, se evidencia especialmente na promulgação do novo Marco Regulatório das Organizações da Sociedade Civil (MROSC), pela lei nº 13.019 (BRASIL, 2014).

Esse marco compreende uma agenda de regulamentações apresentadas com o objetivo de aperfeiçoar as relações entre as Organizações de Sociedade Civil (OSC) e o Estado. O mesmo objetiva instituir diretrizes para cooperação mútua entre a administração pública e as OSCs, a fim de que por meio dessa relação se desenvolvam atividades e projetos que sejam de interesse público e recíproco (BRASIL, 2014).

A lei 13.019 define três características centrais para identificação das organizações de sociedade civil. A saber, estas características estão apresentadas no quadro a seguir:

Quadro 2: Organizações de Sociedade Civil, segundo a lei 13.019

CARACTERÍSTICAS
<ul style="list-style-type: none"> ● Entidades privadas, sem fins lucrativos; ● Não ocorra distribuição entre proprietários, diretores ou trabalhadores eventuais resultados advindos da execução das atividades da entidade; ● Qualquer recurso vindo através das atividades da instituição, deve ser reinvestido diretamente ou indiretamente para a própria subsistência da entidade.
<ul style="list-style-type: none"> ● Sociedades cooperativas, compostas por pessoas em situação de vulnerabilidade social; ● Associações direcionadas ao fomento, educação e capacitação de moradores e trabalhadores rurais; ● Sociedades de capacitação para desenvolvimento de atividades de interesse público e de caráter social.
<ul style="list-style-type: none"> ● Organizações religiosas, que desenvolvem atividades de interesse coletivo e social, sendo estas com fins exclusivamente religiosos.

Fonte: Adaptado de Brasil (2014).

É possível identificar que algumas das características definidas pelo novo Marco e descritas na lei 13.019 se confundem com as particularidades que definem as organizações de terceiro setor, segundo Salamon e Anheier (1997). Essa congruência estabelece-se especialmente sobre o nível de organização que se espera que estas instituições possuam e o fato destas serem majoritariamente privadas, não fundamentadas na obtenção e distribuição de lucro.

Saindo das definições de terceiro setor, escopo maior deste trabalho, em seguida a linha argumentativa de pesquisa segue especificamente sobre as OSCs e o surgimento destas, o contexto de direitos sociais e de cidadania desenvolvido no Brasil e em sociedades tidas como de maior desenvolvimento, trata o tópico apresentado a seguir.

2.2. A Sociedade Civil e as concepções de Direitos Sociais no mundo e no Brasil

Para Acanda (2006), a ideia de sociedade civil surgiu com a difusão do pensamento liberal e das crises sociais iniciadas no século XVII, assim como das consequências das Revoluções Inglesa e Francesa. Entendendo o contexto de seu surgimento, o autor acredita que a sociedade civil possui sentido semelhante com a sociedade política e ao Estado, que se

apresentavam como forças antagonistas em uma sociedade que era organizada naturalmente (ACANDA, 2006).

Em complemento, Duriguetto (2007) entende o aparecimento da sociedade civil como o momento em que a sociedade saía da anarquia e dos conflitos, desenvolvendo-se com maior organização e civilidade que outrora. Era uma sociedade não mais regulada naturalmente por si mesmo, mas por uma autoridade por ela reconhecida, que se presumia que seria capaz de assegurar direitos, segurança e agir em defesa de interesses partilhados (DURIGUETTO, 2007).

Após o aparecimento de tal conceito, Hegel foi o primeiro estudioso que distinguiu a sociedade civil do Estado político, apontando a coexistência entre estes, mas não a substituição de um pelo outro. Para Hegel, enquanto a sociedade civil apresenta interesses de distintas vozes e por vezes antagônicas entre si, o Estado representaria algo mais harmonioso, expressando interesses mais generalistas (IMPERATORI, 2012).

Em oposição às ideias de Hegel, a teoria de Marx apresenta alguns novos elementos para o entendimento de sociedade civil. Enquanto para o primeiro a sociedade civil é algo diretamente fundamentado pelo Estado, indicando que não há sociedade civil sem que exista um Estado forte, o segundo defende que é na sociedade civil que surge e se fundamenta uma natureza estatal bem-sucedida (GRUPPI, 1983; IMPERATORI, 2012).

Ainda segundo Imperatori (2012), a sociedade civil apresenta um diverso grau de complexidade, onde se encontram múltiplas organizações culturais, educativas, religiosas e mesmo de características políticas e econômicas. Diante dessa diversidade de organizações, para fins de escopo, o trabalho aqui desenvolvido opta por debruçar-se nas que representam os interesses e Direitos Sociais da população.

Antes de dedicar maiores atenções sobre os direitos sociais, diga-se que estes não são dissociados de outros direitos, tampouco surgiram independentemente. Sobre isso, T. H. Marshall indica uma cronologia processual de direitos. Uma sequência, para ele natural, que se inicia pelos direitos civis, seguindo-se os direitos políticos e apenas após a conquista destes dois primeiros é que deve se desenvolver a apropriação de direitos sociais.

Esse pensamento, tido como “teoria marshalliana”, parte do que o autor identificou na sociedade inglesa e que com o tempo se expandiu para outras sociedades ao redor do mundo (MARSHALL, 1950; MARTINS, 2010). Martins (2010) aponta que esta perspectiva de Marshall foi tão difundida e dominante, que passou a ser assumida como referência para medir o nível de modernidade de outras sociedades que não a inglesa. À medida que as

sociedades tivessem o seu processo de concessão ou conquista de direitos semelhantes ao inglês, elas seriam entendidas como de “centro” ou “periferia” (MARTINS, 2010).

No que se refere a parte política, a igualdade de participação para todos começou a se desenvolver no século XIX, em Estados-nação de maior desenvolvimento e capitalismo avançado, que compunham o núcleo daquilo que se via como cidadania (TURNER, 1993 *apud* MENDES, 2001). Sobre os direitos civis, Marshall (1950) apontava o direito ao trabalho como um direito fundamental destes.

Para Mendes (2001), no início do século XX, negociações coletivas sobre as demandas dos trabalhadores trouxe para discussão as desigualdades enfrentadas por estes trabalhadores, desigualdades estas que serviram como fundamento para que posteriormente se estabelecessem os direitos sociais (MENDES, 2001).

Em verdade, a autora aponta que a redução das desigualdades foi um pré-requisito para que se alcançasse os direitos sociais, ao mesmo tempo que em paralelo, o surgimento de uma política social, estabeleceu a institucionalização da cidadania social (MARSHALL, 1950; MENDES, 2001). Diga-se, entretanto, que a noção sequencial de direitos é um modelo essencialmente fomentado em uma realidade social específica, a inglesa, e de sociedades semelhantes a ela.

Em especial sobre os direitos sociais, Teixeira (1986) indica que estes são atrelados às diversas lutas travadas pelas classes, seja essencialmente uma classe de trabalhadores ou classes sociais de forma geral, que se sentiam desassistidas. Entretanto, esta linearidade na implementação de direitos não é uma realidade para outras sociedades, como aconteceu na Inglaterra, e isso torna-se ainda mais evidente quando observamos o contexto de direitos no Brasil (MARTINS, 2010).

No Brasil, o que aconteceu sobre os direitos sociais pode ser visto como as avessas da teoria marshalliana. Em sua gênese, esses direitos não vieram de lutas democráticas e de anseios diretos da população. Carvalho (2002) indica que no país, os anos de 1930 e 1945 envolveram o grande momento de legislação social brasileira, mas que aconteceu em um cenário de pouca ou nenhuma participação popular.

Para Carvalho (2002), em um ambiente ditatorial, onde os direitos civis eram precários e limitados para poucos e por consequência a participação política de grande parte da população era quase nula, indica-se que os benefícios e direitos sociais brasileiros não tinham espaço para que surgissem por causa de insurgências efetivamente democráticas.

Martins (2010) corrobora este pensamento, indicando que o caso brasileiro é particular e fundamentalmente inverso ao que apontava a teoria de direitos e de cidadania de Marshall. No Brasil, os direitos sociais, que foram implementados e extensamente difundidos na Era Vargas, foram antecessores aos direitos civis e políticos, que só foram evidenciados posteriormente.

De fato, quando se pensa no percurso de implementação dos direitos no Brasil, nota-se que os direitos sociais que deveriam vir ao fim da linha, segundo Marshall, foram “ofertados” de qualquer modo, muitas vezes através de políticas de assistencialismo, em detrimento e sem consonância com os outros dois direitos (MARTINS, 2010). Dessa forma, era restrita desde o princípio o desenvolvimento de uma cidadania ativa por parte dos cidadãos no Brasil (CARVALHO, 2002).

Em específico sobre a cidadania, o conceito desta defendido por Marshall não é isento de lacunas em sua concepção. Por exemplo, o autor não apresenta discussões que digam respeito às “minorias”, discussões estas que são tão presentes nos dias atuais (MARTINS, 2010). A mesma autora, citando a obra de Turner (1993), considera que a cidadania é na verdade um conjunto de práticas, que identificam uma pessoa como membro efetivo de uma sociedade, capaz de direcionar demandas para indivíduos ou grupos sociais não assistidos por direitos sociais.

Em comparativo com as constituintes anteriores, foi apenas na Constituição de 1988 que foram ampliados os direitos sociais em território nacional (CARVALHO, 2002). Ainda que ao compararmos com o que se via outrora, se percebe a expansão de direitos sociais, as dificuldades brasileiras ainda persistem e seguem existindo até os dias de hoje. Estes problemas se apresentam especialmente no perdurar das desigualdades sociais, que marcam o Brasil desde o início de sua colonização (CARVALHO, 2002).

Todavia, ao menos em papel e pelo estabelecimento de leis, a Constituição de 1988 em seu Artigo 6º e mais adiante por emenda constitucional em 2015, buscou estabelecer alguns direitos sociais primordiais, a saber: educação, saúde, alimentação, trabalho, moradia, transporte, lazer, segurança, previdência social, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados (BRASIL, 1988).

Ainda que conste em lei, nem todos os direitos sociais são plenamente assegurados nem de usufruto de todos. Em verdade, como costuma acontecer após mudanças no comando do Estado brasileiro, existem direitos que estão em vias de serem ao menos alterados,

especialmente no que se relaciona com a previdência e o trabalho, que atualmente passam por diversos debates acerca de alterações (KREIN, 2008).

Enfim, percebe-se que a relação entre as demandas e necessidades populacionais se relacionam diretamente com as características que o Estado possui ou não de suprir os anseios da população. Em uma realidade como esta, Martins (2010) observa que é necessário que os cidadãos, sejam conscientes e capazes de reivindicar seus direitos, ainda que um Estado muitas vezes pouco democrático e pouco igualitário como é o brasileiro, estas demandas nem sempre são atendidas.

E é em um contexto como este, de demandas não atendidas e de novas necessidades surgindo a todo momento, que em acordo com a Teoria dos Bens Públicos (ANHEIER, 2005), desenvolve-se o terceiro setor e por consequência as organizações que dele fazem parte. Ressalte-se mais uma vez, que esta teoria é uma entre outras que definem o motivo de surgimento e expansão deste setor, mas que diante das similaridades com a realidade de pesquisa abordada neste trabalho, é a escolhida como norte do presente estudo.

A despeito do surgimento do terceiro setor, assumindo aqui que entre outras características, segundo Salamon e Anheier (1997), as organizações que fazem parte deste setor atuem em maior ou menor nível com atividades voluntárias, este vai ser o ponto abordado no tópico seguinte. É nas organizações de terceiro setor e por meio do voluntariado, que direitos sociais limitados ou ausentes podem encontrar uma via para serem alcançados.

Em específico, sobre a forma que o voluntariado é conceituado, sobre o trabalho voluntário e algumas características particulares a este tipo de trabalho, vejamos mais em seguida.

2.3. Conceitos de Voluntariado e Trabalho Voluntário

Ainda que aqui o foco da presente pesquisa seja essencialmente as perspectivas do voluntário e em maior nível o voluntariado de modo geral, assume-se aqui o mesmo entendimento descrito por Imperatori (2012), de que não é possível tratar de forma separada o voluntariado do terceiro setor, das OSCs e das ONGs. Especialmente porque enquanto atividade, a prática de atividades voluntárias se desenvolve em maior nível nestes espaços.

Apesar da presença de diversos modelos conceituais que fazem referência ao voluntariado, para Cavalcante (2012), ainda existe dificuldade em estabelecer uma teoria definitiva ou mesmo integradora entre os conceitos de voluntariado. O autor apresenta cinco perspectivas para esclarecer alguns dos conceitos que permeiam esse trabalho, sendo quatro

destas visões consolidadas internacionalmente e uma nacionalmente instituída, pela lei 9.608 (CAVALCANTE, 2012). Estas abordagens conceituais estão apresentadas a seguir.

Primeiro, a ONU (2001), estabelece três critérios para caracterização do trabalho voluntário: primeiro, ele consiste em uma atividade que não é realizada com o objetivo de ganhos financeiros diretos; segundo, é um trabalho que alguém desenvolve por livre e espontânea vontade; terceiro, estabelece-se um benefício mútuo, tanto para quem realiza o trabalho, como para aquele que é favorecido com as atividades dos voluntários.

A segunda perspectiva apontada é a de Musick e Wilson (2008), que, inspirados no trabalho predecessor de Thoits e Hewitt, indicam que o trabalho voluntário, além da oferta de serviços e atividades não remuneradas, inclui também um viés de ativismo político e de representação de anseios da população, nos mais diversos níveis.

Terceiro, a abordagem de Cnaan et al. (1996) consiste na revisão de cerca de 200 conceitos distintos, em variados trabalhos, e destes, após análise de conteúdo, os autores criaram uma própria definição sobre o voluntariado. Em resumo, identificaram que qualquer que seja o conceito adotado em uma pesquisa, todas possuem como base comum a doação espontânea de algo, seja tempo, trabalho ou competências.

Outra definição, internacionalmente conhecida, é a de Penner (2002), que identifica o voluntariado como um comportamento pró-social, precedido de algum tipo de planejamento, capaz de beneficiar terceiros e que se desenvolve em um contexto organizacional. Quatro são as características fundamentais: atividades com maior dedicação de tempo, longevas; atividades planejadas; compreendem um exercício não obrigatório; e normalmente acontece pelo intermédio de alguma organização (PENNER, 2002).

No Brasil, o que fundamentalmente rege o trabalho voluntário está descrito na lei 9.608., de fevereiro de 1998. Em acordo com essa lei, considera-se como serviço voluntário, atividades não remuneradas, prestadas por pessoas físicas a entidades públicas ou a instituições privadas, que sejam sem fins lucrativos, e que estas atividades sejam feitas com objetivos cívicos, educacionais, científicos recreativos ou de assistência social (BRASIL, 1998).

Observando a escrita até certo ponto genérica desta lei, Cavalcante (2012) aponta que a conceituação de trabalho voluntário no Brasil em pouco difere de abordagens estrangeiras, não havendo adaptações particulares ao contexto brasileiro (CAVALCANTE, 2012). Sintetizando no quadro a seguir os conceitos apresentados até agora, é possível evidenciar o

entendimento de concepções convergentes sobre o que é e quais são as características do voluntariado.

Quadro 3: Resumo dos conceitos apresentados

LINHA CONCEITUAL	PRINCIPAIS CARACTERÍSTICAS DO CONCEITO
Organização das Nações Unidas	<ul style="list-style-type: none"> ● Não se objetiva ganhos financeiros diretos; ● Trabalho que é feito espontaneamente; ● Estabelece-se uma relação de benefício mútuo.
Musick e Wilson (2008)	<ul style="list-style-type: none"> ● Oferta de serviços não remunerados, para aqueles que se encontram em maior necessidade; ● Viés de ativismo político; ● Representação de anseios da população.
Cnaan et al. (1996)	<ul style="list-style-type: none"> ● Qualquer que seja o conceito adotado, todos os que foram estudados pelos autores possuem como base de suas características a doação de algo, seja tempo, trabalho ou competências.
Penner (2002)	<ul style="list-style-type: none"> ● Atividades com maior dedicação de tempo, longevas; ● Atividade planejada e não obrigatória; ● Normalmente desenvolve-se em uma organização.
Lei 9.608 (BRASIL, 1998)	<ul style="list-style-type: none"> ● Atividades não remuneradas; ● Atividades prestadas por pessoas físicas a entidades públicas ou a instituições privadas que sejam sem fins lucrativos; ● Atividades feitas com objetivos cívicos, educacionais, científicos recreativos ou de assistência social.

Fonte: Elaboração própria (2019).

Evidentemente, os conceitos apresentados anteriormente não representam um entendimento geral sobre o que vem a ser o voluntariado e tampouco o trabalho voluntário. Cada pesquisador, e mesmo cada instituição, pode assumir ou rejeitar uma determinada definição com base em suas próprias percepções.

Ainda assim, é possível perceber alguma semelhança entre os conceitos de trabalho voluntário, como a presença da doação de algo, seja tempo, habilidades, ou mesmo algum tipo de conhecimento (CAVALCANTE, 2012). Sobre isso, Gonçalves et al. (2017) entende como voluntário toda a pessoa que doa suas competências, objetivando com essa doação alcançar um sentimento de gratificação em sua atividade.

Ao observar com maior abrangência as propostas conceituais apresentadas até então e sintetizados no Quadro 3, nota-se um certo viés de semelhança no que diz respeito à presença em maior ou menor nível de percepções de altruísmo e de doação espontânea que se ligam ao ato de voluntariar-se. Em verdade, a presença de valores altruístas se confunde com o próprio entendimento do que é o voluntariado.

Cavalcante (2012) faz referência à presença do altruísmo, apontando que em linhas gerais este consiste na doação sem a espera de uma recompensa direta. Entende-se que o altruísmo pode ser essencial ao voluntariar-se, o que pode indicar que em algum nível, qualquer motivação para o voluntariado apresente mais ou menos indícios altruístas (CAVALCANTE, 2012), que é o tipo de motivação específica que este trabalho opta por analisar.

Sobre isso, Bussel e Forbes (2002) indicam que ao se definir o que é um voluntário, o altruísmo deve ser o ponto fundamental desta definição. Assumindo então que o motivo principal ao se voluntariar é altruísta, entende-se também que qualquer recompensa que venha do ato de se voluntariar é intrínseca ao trabalho por si só (BUSSEL; FORBES, 2002).

Nesse sentido, Chou (1996) indica que o que pode se entender por “altruísmo verdadeiro”, que pode ser visto como uma espécie de comportamento intencional e voluntário, motivado pelo desejo de beneficiar a outro (s), sem a expectativa de recompensas externas.

Em Unger (1991), revisita-se a literatura sobre filantropia e comportamento pró-social, e é indicado que podem ser encontradas diversas evidências de que o altruísmo é presente em diferentes tipos de atividades voluntárias. A autora identifica alguns exemplos de situações onde se desenvolve o trabalho voluntário, como em hospitais, em doadores de sangue e mesmo indivíduos que trabalham com auxílio para prisioneiros, e em todas estas atividades, ainda que distintas, é apontada a presença de valores humanitários ou altruístas para se voluntariar (UNGER, 1991).

Diga-se, pelo aporte observado nos trabalhos dos autores citados anteriormente, que o “ajudar aos outros”, é uma característica essencialmente altruísta, e é uma motivação para se voluntariar frequentemente declarada por voluntários de todas as idades: desde os de idade mais elevada, acima dos 60 anos (OKUN, 1994), até os mais jovens, como estudantes (CNAAN et al., 2010).

Evidentemente, existem outras motivações individuais, além das altruístas, que sustentam o voluntariado e estas são bem documentadas na literatura, apresentando diversos benefícios para o voluntário. Benefícios estes, que podem motivar o indivíduo a doar-se para servir a diferentes objetivos, mesmo que alguns sejam mais individualistas (TANG et al., 2009; MORAES et al., 2017; ALVES et al., 2018).

Em verdade, segundo Alves et al. (2018), a satisfatória identificação das motivações ao trabalho voluntário é uma parte fundamental do estudo para a gestão em organizações que

contam com esse tipo de colaborador. É a partir desta identificação que é possível desenvolver, por exemplo, processos seletivos melhor orientados e inserir na instituição aquilo que de fato ela precisará para alcançar seus objetivos. Sobre as motivações ao voluntariado, mais em específico as altruístas, trata o subtópico seguinte.

2.4. Motivações ao voluntariado – O Altruísmo

Cavalcante (2012) comenta sobre a importância de que se entenda satisfatoriamente as motivações que cercam o voluntariado, principalmente por parte dos gestores que trabalham em instituições nesse contexto, permitindo saber o que os voluntários buscam ao se dedicar em atividades desse tipo e por consequência, suprir estas necessidades.

O mesmo autor destaca ainda que estudos sobre as motivações ao trabalho sejam difundidos por muito tempo, com modelos conceituados como o de Maslow e de Herzberg, as motivações para o trabalho voluntariado são distintas e específicas para esse tipo de atividade, e assim sendo, torna-se ainda mais importante entender estas especificidades (CAVALCANTE, 2012). Nesse sentido, diversos são os estudos que se dedicam ao entendimento das motivações específicas ao voluntariado (CAVALCANTE, 2012).

Musick e Wilson (2008) apontam que uma das mais conhecidas e sofisticadas teorias motivacionais no voluntariado é o modelo multidimensional desenvolvido por Clary et al. (1998), o *Volunteer Functions Inventory* (VFI). Além de identificar as potenciais motivações que levam o indivíduo a se voluntariar, o instrumento apresentado pelos autores busca mensurar também, eventuais razões que fazem com que a pessoa permaneça na voluntária.

O modelo já sofreu diversas aplicações desde a elaboração do mesmo. Especificamente no Brasil, este é um modelo que já possui adaptação e validação em pesquisas, por parte de Pilati e Hees (2011), que para validar o instrumento no país, fizeram um estudo que alcançou 319 voluntários, de diversas regiões do Brasil, sendo nacionalmente validado como o Inventário de Funções do Voluntariado, IFV.

Usando uma abordagem essencialmente funcionalista, este modelo busca compreender explicitamente às razões, propósitos, planos ou metas que fundamentam os sentimentos e ações que levam ao voluntariado (SIQUEIRA, 2016). Ao analisar as características do VFI, Siqueira (2016) indica o pressuposto de que ainda que em uma primeira vista as motivações para se voluntariar pareçam similares, os motivos podem ser diversos ou até mesmo opostos, já que o indivíduo possui a tendência de satisfazer diferentes propósitos, em diferentes momentos.

Clary et al. (1998) e Clary e Snyder (1999), em linhas gerais assumiram seis fatores conceituais que levariam um indivíduo a se dedicar em atividades voluntárias. O quadro abaixo ilustra esses seis fatores, assim como a definição conceitual resumida para cada um deles, adaptadas em tradução livre da obra dos autores.

Quadro 4: Fatores do VFI e definições de cada um

FATOR	DEFINIÇÃO CONCEITUAL
Valores	O indivíduo almeja demonstrar valores diretamente relacionados ao altruísmo e humanitarismo com uma determinada causa.
Intelecto	Busca-se compreensão e oportunidades de novos aprendizados ou exercitar conhecimentos não aplicados habitualmente.
Aprimoramento	A pessoa ao se voluntariar, pretende obter crescimento e desenvolvimento pessoal e psicológico por meio do voluntariado.
Carreira	Motivações diretamente relacionadas à carreira profissional, como experiências e ganhos diretos para essa área.
Social	O indivíduo usa o trabalho voluntário para estreitar ou fortalecer suas relações sociais com outras pessoas.
Proteção	Se relaciona com a busca do voluntário em reduzir alguma culpa por ele sentida, o sentir-se mais afortunado que outros.

Fonte: Clary et al. (1998); Clary e Snyder (1999).

Clary e Snyder (1999) aplicaram pesquisas com grupos diferentes de respondentes, a fim de tornar os seus resultados mais robustos. Assim, foram alcançados voluntários que eram atuantes no momento da pesquisa, voluntários não mais em atividade e também não voluntários. Os autores acharam que alguns fatores apresentam maior influência que outros (aprimoramento, intelecto e valores), ao passo que as outras indicam menor impacto (carreira, social e proteção).

Uma outra teoria que trabalha em múltiplas dimensões sobre a motivação ao voluntariado é a de Batson (2002), conhecida como teoria dos 4 motivos. A abordagem do autor sugere que a motivação é um comportamento diretamente influenciado pelos valores próprios do indivíduo, isto é, são apontadas então quatro categorias que alcançam as motivações para se voluntariar: egoísmo, altruísmo, principalíssimo e coletivismo (BATSON, 2002).

Em contexto brasileiro, a abordagem de motivações ao voluntariado também se desenvolve. Além do já citado trabalho de Pilati e Hees (2011), Cavalcante (2012), ao propor seu próprio modelo de motivações, fez um extenso levantamento de pesquisas anteriores,

realizadas sobre o voluntariado e os motivos para o mesmo, encontrando diversos modelos adotados pelos pesquisadores brasileiros, que difundiram suas pesquisas em periódicos e em eventos nacionais.

Nesse sentido, Cavalcante (2012) encontrou à época apenas dois estudos que utilizaram modelos específicos para as motivações em contexto voluntário: o trabalho de Oliveira e Bezerra (2007) e o de Piccoli (2009). O primeiro usou como base teórica o modelo proposto por Omoto e Snyder (2002), que em resumo propõe um tipo de motivação instrumental, no sentido de que o indivíduo decide se voluntariar, caso perceba que o exercer deste trabalho o trará algum tipo de benefício individual. Já o trabalho de Piccoli (2009) fez uso da abordagem teórica de Penner (2002), cujo modelo conceitual de voluntariado é influenciado por variáveis demográficas, (como idade, renda, etc), variáveis posicionais, como valores pessoais, personalidade e motivos individuais, e variáveis organizacionais, como as práticas e políticas organizacionais da instituição onde se decide ser voluntário (PICCOLI, 2009; CAVALCANTE, 2012).

Sobre a não aplicação de modelos e teorias específicas sobre o voluntariado, Cavalcante (2012) indica a possibilidade da não adaptação ao contexto poder implicar em limitações nos estudos, especialmente pelas diferenças entre os voluntários e trabalhadores formais. Buscando contribuir para a redução destes limitantes, o autor apresenta um modelo específico, quantitativo, para mensuração de motivações do trabalhador voluntário (CAVALCANTE, 2012).

Ao revisitar o trabalho de Batson (2002), Cavalcante (2012) entende que o altruísmo se apresenta como um tipo de motivação que consiste na busca por melhorar o bem-estar de uma ou mais pessoas, enquanto que o coletivismo tem o mesmo princípio, mas para alcançar um grupo de pessoas em específico; o principalíssimo é a motivação baseada em princípios morais do indivíduo que opta por se voluntariar; e o egoísmo tem a essência de motivações individuais. Com este e outros achados, Cavalcante em 2012 desenvolveu seu próprio modelo de motivações ao voluntariado.

O modelo apresentado pelo autor, que será o utilizado na etapa de mensuração de motivações altruístas na presente pesquisa, vem sendo aplicado e adaptado em diversos trabalhos desde a sua proposição, todos estes estudos com boa validade e confiabilidade, como se vê nos trabalhos de Aquino (2015), Cavalcante et al. (2015), Lemos (2016), Duarte et al. (2017) e Moraes et al. (2017).

Tal proposta de modelo tem validados cinco construtos (altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado) para mensurar motivações de entrada e permanência no trabalho voluntário e mais três construtos (escassez de recursos, motivos religiosos e pessoais) para saída do voluntariado (CAVALCANTE et al., 2015, LEMOS, 2016).

Mantendo-se o sentido original das variáveis apresentadas por Cavalcante (2012), os indicadores apresentados vêm sendo adaptados e o mesmo será feito aqui, onde, diante da já apresentada presença constante de fatores altruístas, serão utilizadas em específico as variáveis que mensuram este tipo de motivação.

Entende-se que estudos baseados exclusivamente em motivações voltadas para a individualidade oferecem explicações, até certo ponto, limitadas ou insuficientes, para justificar comportamentos de doação espontânea e altruísta, como é o ato de voluntariar-se (MONROE, 2002; SOBER, 2002. BURNS et al., 2006). Assim, os autores sugerem que o altruísmo pode existir como um construto a ser estudado em separado, da forma que o presente trabalho se propõe a fazer.

Com este entendimento, Monroe (2002) aponta que o altruísmo enquanto um construto único é composto por seis características principais: 1) deve envolver algum tipo de ações ou atitudes; 2) estas ações devem ter algum propósito em específico; 3) este propósito deve ser concebido para em primeiro plano, ajudar a outro (s); 4) as consequências são menos importantes que as intenções; 5) o propósito principal do altruísmo é ajudar, não precisa existir recompensa direta para o altruísta; 6) o ato altruísta leva consigo a possibilidade de bem-estar do altruísmo.

Em resumo deste subtópico, fica evidente que entender as motivações para se voluntariar é um ponto fundamental. Seja pelo viés acadêmico, seja também pelo objetivo de se obter informações gerenciais que subsidiem as organizações que operam com voluntários para a adequada gestão de seus colaboradores.

Os achados de Burns et al. (2006) indicam que o altruísmo desempenha um papel fundamental nas motivações para se voluntariar. Os autores acabam apontando que além do altruísmo por si só já se apresentar como um fator fundamental para o voluntariado, ele permeia em maior ou menor nível quaisquer outras motivações que existam (BURNS et al., 2006).

Por consequência, parece justo assumir que o entendimento de como se apresentam as motivações altruístas, pode ser uma estratégia fundamental, para atrair voluntários para uma organização voluntário ou mesmo para reter os que dela já façam parte (BURNS et al., 2006).

As motivações, em específico as altruístas, por serem parte direta da própria essência do voluntariado (MONROE, 2002; BURNS et al., 2006), relacionam-se diretamente com as hipóteses de pesquisa do presente estudo, hipóteses que serão apresentadas adiante em um ponto específico.

2.5. O Engajamento

Analisar o fator engajamento como uma potencial ferramenta para o desenvolvimento de uma melhor gestão de pessoas, é uma perspectiva de análise ainda pouco difundida quando a aplicação é direcionada ao contexto de gestão de voluntários (SHANTZ et al., 2014; ALFES et al., 2016).

Entende-se que outros fatores são analisados extensamente por muito tempo, mas o certo nível de novidade que existe ao contexto do voluntariado e em específico da gestão de pessoas neste fator (o Engajamento), é um dos pontos que induzem a proposição do presente trabalho. A pretensão aqui é de contribuir de alguma forma, empiricamente, com informações para uma abordagem ainda distante de sua exploração por completo.

Em específico sobre o engajar-se ou não em atividades voluntárias, Grant (2012) sugere que o voluntário é fortemente moldado pelas suas experiências ao voluntariar-se, sejam estas boas ou ruins, por consequência indicando que este será engajado vivenciando boas coisas no voluntariado, ao passo que menos engajado quando experiências negativas acontecem.

Assim, ao invés de despender atenção exclusivamente para as funções motivacionais, é pertinente que a pesquisa sobre o voluntariado considere efetivamente fatores antecedentes ao ato de voluntariar-se, e a relação que o voluntário estabelece com esse trabalho. Desse modo, entender o engajamento do indivíduo com a atividade que por ele é desenvolvida, pode ser entendida como fundamental para a gestão de pessoas em organizações voluntárias (GRANT, 2012).

Enquanto ferramenta de gestão, a utilização do engajamento é benéfica para a instituição no momento em que esta precisa ter, em sua equipe, pessoas fortemente comprometidas com a instituição, o que por consequência implica num eventual aumento de desempenho e serviços ofertados com maior eficiência (VARGAS, 2016). Perceber o engajamento como componente para gestão influencia a forma que as organizações devem orientar seus processos, a fim de motivar e incentivar que os indivíduos desenvolvam um trabalho engajado e eficiente (BARON, 2012).

Esse cenário é especialmente fundamental no contexto do voluntariado. A percepção de engajamento com o qual essa pesquisa trabalha é entendida como um construto único, positivo e de viés motivacional. Voluntários que estão engajados com as instituições que participam e em especial com o trabalho voluntário que desempenham são mais investidos, dedicados e conscientes de sua importância, possuindo a possibilidade de expressarem a si próprios, ao mesmo tempo que ofertam seu tempo e trabalho voluntariamente (SHANTZ et al., 2014).

Espera-se que esse tipo de comportamento e relação com o trabalho seja fortemente presente em organizações do terceiro setor, especialmente por assumir-se que projetos desse tipo, geralmente são direcionados por missões bastante específicas. Selander (2015) discorre que as organizações de terceiro setor oferecem a oportunidade, aos nela inseridos, de que sejam partilhados objetivos e valores consonantes com a organização de que fazem parte.

Assim sendo, presume-se que estes colaboradores sejam mais propensos a considerar seu trabalho como mais significativo. Nesse sentido, estudos empíricos (MIRVIS; HACKETT, 1983; BORZAGA; TORTIA, 2006; SELANDER, 2015) mostram que pessoas que desenvolvem atividades em instituições pertencentes ao terceiro setor são mais satisfeitas e comprometidas com o trabalho. Isto quando se estabelece um comparativo com trabalhadores tradicionais, seja no setor público ou privado.

O engajamento é, então, um importante fator pelo qual se estabelece confiança e compromisso entre as partes envolvidas (no caso, os voluntários e as organizações), propiciando uma relação que pode levar a contribuições significativas para todos (VIVEK; BEATTY; MORGAN, 2012). Seguindo, sobre a conceituação do que é engajamento, indica-se que este pode assumir diferentes definições e ser caracterizado de formas distintas a depender do contexto (MOLLEN; WILSON, 2010).

Kahn (1990) originalmente introduziu o conceito de engajamento como uma espécie de expressão da satisfação de um indivíduo sobre o papel que este desempenha. Para o autor, pessoas engajadas escolhem dedicar com afinco suas energias para o melhor desempenho de suas funções. Assim, beneficiam a si próprio, pelo investimento em atividades com as quais se veem identificados, enquanto que em paralelo beneficiam também o local (organização ou instituição) onde as atividades acontecem (KAHN, 1990). A perspectiva teórica desse autor ilustra a maneira que experiências psicológicas no trabalho e o contexto desse trabalho acabam por moldar a forma que os indivíduos se tornam presentes (engajados) ou não presentes (não engajados) no desenvolvimento de suas tarefas.

Dessa forma, a conceituação de Kahn (1990) é a que se entende como a mais adequada para o desenvolvimento da presente pesquisa, ainda que possam existir outras conceituações e abordagens estudadas (MOLLEN; WILSON, 2010; VIVEK et al., 2012; VARGAS, 2016).

Para o contexto do voluntariado, entende-se que a presença de voluntários engajados em uma instituição acaba por levar a uma tendência natural de que estes sintam-se mais confiantes e capazes de direcionar esforços para os papéis que optaram por desempenhar, alocando recursos de tempo e esforços com o máximo de intensidade e persistência (ALFES et al., 2016).

Os mesmos autores fundamentam ainda a respeito do engajamento de que quanto maior e mais eficiente é o apoio da instituição para os seus colaboradores, maiores são os níveis de engajamento percebidos. E, em complemento, maiores são as possibilidades de resultados positivos para a organização, já que os indivíduos passam a se sentir mais confiantes em expressar-se, mais conectados com os seus pares, com o trabalho e mesmo com a organização (ALFES et al., 2016).

Selander (2015) aponta ainda que a operação particular do terceiro setor e o envolvimento natural que as organizações nele inseridas trazem consigo indicam dois potenciais fatores para um alto nível de engajamento: primeiro, colaboradores ideologicamente orientados para o trabalho, que o entendem como significativo; e segundo, ferramentas de gestão desenhadas para fomentar o nível de engajamento destes colaboradores com o trabalho.

Por outro lado, o mesmo autor indica que este ambiente de trabalho também oferece a possibilidade de limitar o engajamento às atividades, já que o tempo demandado para elas e principalmente a presença e regularidade com as atividades é mais volátil do que em outros tipos de organizações. Assim, não existe uma resposta definitiva se a operação de organizações de terceiro setor é mais propensa para maior ou menor desempenho engajado de seus colaboradores, mas de todo modo, entender esta relação é fundamental (SELANDER, 2015).

Nesse sentido, retomando a definição de Kahn (1990), Bakker et al. (2008) indicam que o engajamento com o trabalho é um estado de realização e bem-estar geral, no qual indivíduos se encontram plenamente dedicados ao seu trabalho, satisfeitos e absorvidos por suas atividades. É bem verdade que se aponta que a maioria dos estudos sobre o engajamento relacionados com a gestão vem sendo desenvolvidos com trabalhadores remunerados, mas

ainda assim, pode-se assumir que, no contexto do voluntariado, entender este fator é também relevante (VECINA et al., 2012; MALINEN; HARJU, 2017).

Em maior aspecto, o engajamento é visto em algumas pesquisas como capaz de impulsionar um contexto de criatividade e mesmo de inovação para o ambiente de trabalho, uma ferramenta capaz de prever a satisfação com as atividades que são rotineiramente desempenhadas, indicando comprometimento organizacional e mesmo um menor índice de turnover (HARTER et al., 2002; GILSON; SHALLEY, 2004; SAKS, 2006; MALINEN; HARJU, 2017).

Diante da apontada importância de se entender os níveis de engajamento, tanto para colaboradores, como para organizações onde estes operam, e de que forma que este fator pode oferecer uma gestão mais adequada aos objetivos almejados para os envolvidos nessa dinâmica organizacional, o engajamento se apresenta como um construto fundamental para o desenho das hipóteses da presente pesquisa, que serão explicitadas mais adiante.

2.6. Comprometimento com os Beneficiários

Em relação ao afincamento com o qual um colaborador desempenha as funções que lhe cabem, fatores contextuais à atividade desempenham um papel fundamental para fortalecer ou tornar as motivações ao trabalho mais fracas no exercer destas atividades, seja no voluntariado ou mesmo em empresas de características mais formalizadas (VALLERAND, 1997).

Entre esses fatores, um que se destaca como importante para o contexto do trabalho voluntário é a dinâmica e a qualidade da relação que se estabelece de forma direta ou indireta, entre os voluntários e os beneficiários pelo exercer destas atividades voluntárias (BAINBRIDGE *apud* SHANTZ et al., 2014).

Desse modo, acredita-se que voluntários que se encontram mais comprometidos em beneficiar terceiros pelo resultado de suas atividades são mais propensos em dedicar maior quantidade de tempo ao seu trabalho. A existência ou a falta desse comprometimento tem sido explorado não apenas para trabalhadores remunerados, mas é também presente no contexto do voluntariado (SHANTZ et al., 2014).

Em um contexto específico de trabalhadores remunerados, Grant (2007) conceitua o que chama de “Comprometimento Afetivo aos Beneficiários”, que faz referência a um estado emocional no qual predomina uma preocupação de características afetivas às pessoas ou grupos que são afetados pelo desempenho de seu trabalho. Uma relação direta com os

beneficiários personifica a experiência do colaborador e fomenta relações interpessoais, que por sua vez acabam por ocasionar a preocupação destes funcionários com aqueles que o trabalho dele auxilia (GRANT, 2007).

Em suma, o autor acredita que o comprometimento em questão é diretamente relacionado com a dedicação de um indivíduo ao seu próximo, em uma relação que pode fortalecer o engajamento de um voluntário pelas suas atividades voluntárias. Essa presunção tem suporte do contexto de trabalho formal e remunerado (GRANT, 2007; GRANT et al., 2007; SHANTZ et al., 2013).

Aqui, esclareça-se a diferença de percepção para esta pesquisa entre engajamento e comprometimento. Partilhando do pensamento assumido por autores previamente citados (GRANT, 2007; GRANT et al., 2007; SHANTZ et al., 2013, SHANTZ et al. 2014), percebe-se que existe a diferença entre os conceitos. Quanto ao comprometimento e ao contexto de trabalho voluntário, entende-se que este (o comprometimento) eventualmente pode fortalecer o engajamento com o voluntariado; assim, ao passo que o engajamento é direcionado para a atividade voluntária em si, o comprometimento aqui analisado é para com os beneficiários por esta atividade.

Nesse sentido, Wilson (2000) sugere que existe uma importante distinção entre o compromisso com o papel de voluntário e o compromisso com a organização voluntária da qual o colaborador faz parte. O entendimento que o autor apresenta sobre o comprometimento com a organização se relaciona com a percepção da oferta de uma atividade que acaba por beneficiar a sociedade como um todo.

Wuthnow (1998) indica que uma das motivações mais fortes para se voluntariar é diretamente relacionada com o papel percebido pelo voluntário e a ligação emocional estabelecida com os seus beneficiários finais. Dessa forma, voluntários podem acabar por desenvolver um senso de predileção pelos que se beneficiam por suas atividades e, assim, almejar servir a estes da melhor forma possível (VALÉAU et al., 2013).

Wilson (2000) argumenta que diante do estabelecimento de um compromisso mútuo entre as partes (voluntário e a organização), o voluntário se sente impelido a “fazer a coisa certa”, assumindo um senso de obrigação para com aqueles que são os beneficiários de seu trabalho, criando uma relação de lealdade e de obrigações a serem cumpridas, em conjunto com a organização voluntária.

Entretanto, ainda que esta relação exista e possa ser percebida como positiva para o desenvolvimento de um trabalho, é preciso distinguir o comprometimento que se estabelece

com a organização e seus objetivos, e o que se desenvolve com os beneficiários com os serviços que são ofertados (VALÉAU et al., 2013).

Sobre isso, Valéau et al. (2013) argumenta que o modelo de três componentes de Meyer e Allen (1991) pode ser utilizado como um bom parâmetro, capaz de estabelecer relações entre as formas de comprometimento na relação voluntários-beneficiários. Que fique claro, entretanto, que o modelo não será aplicado na presente pesquisa de forma literal em relação ao modo que ele foi proposto, para o comprometimento organizacional, já que assumimos que o contexto do voluntariado é distinto.

Observando que aqui a proposta é entender o nível de compromisso que os voluntários indicam perceber para com os beneficiários, o modelo de Meyer e Allen (1991) será adaptado, de forma que mensure especificamente a relação que se desenvolve no contexto de trabalho e trabalhadores voluntários, para que assim os achados desta pesquisa sejam capazes de corresponder de forma mais consonante com os objetivos deste estudo.

Em suma, de acordo com a teoria geral sobre o comprometimento (MEYER; ALLEN, 1991), espera-se que o nível de compromisso do voluntário com os beneficiários deva estabelecer uma associação negativa com as intenções de saída desse voluntário. Ou seja, quanto mais comprometido com os beneficiários, menores são as intenções de saída da instituição deste voluntário.

Além disso, o nível de comprometimento potencialmente é capaz de explicar as variações entre o tempo que se é dedicado ao voluntariado (VALÉAU et al., 2013). As suposições que se relacionam com o comprometimento serão fundamentais para o desenvolvimento da terceira hipótese do presente estudo, que em conjunto com as anteriores, irão responder aos objetivos específicos desta pesquisa.

3. HIPÓTESES DE PESQUISA

Nessa seção, estão apresentadas as hipóteses de pesquisa definidas para o presente trabalho. Junto às hipóteses, é ilustrado o modelo teórico previsto para as relações entre estas. Relações que podem ou não ser confirmadas pelas estatísticas aplicadas aos dados obtidos, que serão melhor explicadas na seção metodológica e em outro momento, na parte de análise de resultados da pesquisa.

Assim como o modelo teórico, as hipóteses são baseadas no trabalho de Shantz et al. (2014), em estudo desenvolvido com voluntários de uma instituição de ajuda e desenvolvimento no Reino Unido. A instituição estudada pelas autoras e por consequência os voluntários que dela participam operam em características semelhantes ao que foi delimitado para a presente pesquisa (OSCs de Direitos Sociais).

O trabalho das autoras, que serve como base para o que é aqui desenvolvido, aparece com relevante incidência de citações. Em pesquisa realizada no dia 10 de janeiro de 2019, pelo título original do trabalho “*Dedicating Time to Volunteering: Values, Engagement, and Commitment to Beneficiaries*”, no Google Scholar, são retornados 36 resultados de pesquisas que também fizeram uso em algum nível do trabalho de Shantz et al. (2014), sendo apenas um destes (MONIZ, 2014) em território brasileiro, que referencia as autoras essencialmente pela importância que estas dão ao fator engajamento para o contexto de trabalho voluntário.

A opção de escolha por esse modelo, que coloca o engajamento do voluntário no centro dele, dá-se (entre outras justificativas já apresentadas anteriormente) pelo fato de que nessa pesquisa, compartilha-se do pensamento das autoras (SHANTZ et al., 2014), que acreditam que este fator (o engajamento) deve ser um dos focos de atenção para aqueles que trabalham com a gestão de voluntários, podendo oferecer informações para uma gestão melhor aplicada.

Desse modo, parte-se da pressuposição de que indivíduos que estejam engajados emocionalmente, cognitivamente e fisicamente (KAHN, 1990), acabam por se conectar com maior intensidade ao seu trabalho, dedicando mais esforços e se empenhando mais em suas atividades e por consequência, dedicam mais tempo para as atividades voluntárias (KAHN, 1990; SHANTZ et al., 2014).

Além disso, é apontado em Shantz et al. (2014), que voluntários que sejam impulsionados ao voluntariado em alto nível por motivações altruístas. Se comparados com voluntários de perfil oposto, mais propensos ao egoísmo, o primeiro perfil de voluntário (o

altruísta) possui uma tendência maior de se dedicar com mais afinco e se empenhar por um período mais longo em esforços para o exercer de suas atividades.

Ainda mais, as motivações altruístas se relacionam da mesma forma com o senso de comprometimento para com os beneficiários, influenciando para mais ou para menos esta percepção.

Nesse sentido, aponta-se então as primeiras hipóteses da pesquisa:

Hipótese 1a: *Altos níveis de motivações altruístas levam ao engajamento com a atividade voluntária;*

Hipótese 1b: *Estes mesmos níveis elevados de motivações altruístas levam também a um maior senso de comprometimento para com os beneficiários;*

A segunda hipótese é delineada estritamente com base no aporte teórico sobre o comprometimento do voluntário com os beneficiários de seu trabalho. Assume-se aqui, que este compromisso aos beneficiários pode fortalecer a associação entre as motivações altruístas e o engajamento ao voluntariado (VÁLEAU, 2013).

Partindo do pressuposto de que o engajamento é um fator mediador na associação positiva e direta entre as motivações altruístas e o tempo que se dedica ao voluntariado, acredita-se que quando este se identifica e assimila bem o benefício que ele leva para aqueles que usufruem de seu trabalho, o voluntário acaba por apreciar a si próprio e se sente valorizado (KAHN, 1990; SHANTZ et al., 2014).

Dessa forma, assume-se que a associação entre o altruísmo, o engajamento com a atividade voluntária e o tempo dedicado a esta atividade pode ser intensificada quando existe o senso de comprometimento por parte do voluntário com aqueles que se beneficiam pelo seu trabalho.

Apresenta-se então a hipótese:

Hipótese 2: *O comprometimento com os beneficiários atua como um fator de moderação na associação positiva entre motivações altruístas e engajamento;*

A próxima hipótese relaciona-se em algum nível com as anteriores. O trabalho de Shantz et al. (2014) indica um modelo que posiciona o engajamento centralmente para

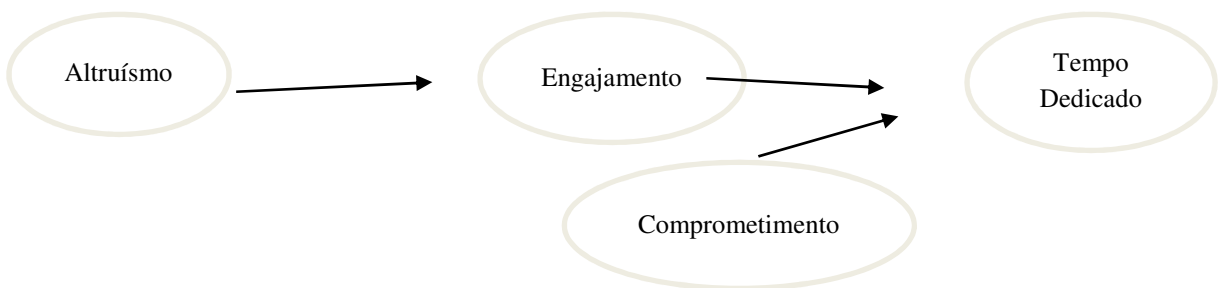
explicar de que forma e o porquê de elevados níveis de motivações altruístas acabar acarretando em mais tempo dedicado ao voluntariado.

Assim, a próxima hipótese é a seguinte:

Hipótese 3: *O engajamento com atividades voluntárias, leva a uma maior quantidade de tempo dedicado ao voluntariado.*

Ademais das hipóteses, utilizamos aqui também o modelo teórico apontado por Shantz et al., (2014), a fim de explicar as variações na quantidade de tempo que voluntários dedicam para a causa que optaram por se inserir. A ilustração desse modelo está apresentada a seguir:

Figura 1: Modelo teórico de associações entre as hipóteses



Fonte: Adaptado de Shantz et al., (2014).

Evidentemente, o modelo da Figura 1 é apenas uma suposição teórica das relações presumidas ao serem estabelecidas as hipóteses e o aporte teórico apresentado até aqui. Além disso, é uma proposta de aplicação direta ao trabalho de Shantz et al., (2014), que, como será apresentado mais adiante nas análises da amostra e do contexto da presente pesquisa, não se replicou exatamente da mesma forma que no trabalho das autoras.

Antes disso, na sessão seguinte, estarão explicitados o caminho metodológico adotado para alcançar a resposta ao problema de pesquisa que foi apresentado na parte introdutória, bem como os objetivos apresentados naquela mesma seção.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A presente pesquisa é fundamentalmente de caráter positivista e quantitativa. Quanto aos seus objetivos, descritiva. A escolha pela abordagem quantitativa fundamenta-se na proposta de mensuração dos níveis de motivações altruístas em voluntários de OSCs de direitos sociais no estado da Paraíba.

Além do Altruísmo, a pretensão é de identificar de que forma o engajamento atua como mediador entre estas motivações altruístas e a quantidade de tempo que se dedica ao voluntariado; e, em paralelo, do quanto o comprometimento aos beneficiários percebido, influencia essa relação.

Sobre estudos descritivo-quantitativos, Marconi e Lakatos (2017) indicam que estes são comumente utilizados quando se busca a descrição de características de um determinado grupo ou de organizações em específico. Gil (2017) complementa, indicando que pesquisas com caráter descritivo-quantitativo costumam fazer uso de técnicas padronizadas para a coleta de dados, como a descrição sociodemográfica dos voluntários respondentes e a mensuração estatística, aqui desenvolvida.

Ainda em acordo com Gil (2017), sobre os procedimentos de pesquisa, o presente trabalho é classificado como de Levantamento, já que nesta pesquisa, os voluntários foram inquiridos diretamente, com o objetivo de identificar em que níveis estes declaram suas motivações altruístas, como se dizem engajados, comprometidos e quanto tempo dedicam ao voluntariado.

Como já explicitado anteriormente, a presente pesquisa tem como ênfase as organizações que atuam em defesa, promoção ou mesmo conscientização de direitos sociais. Para identificar as instituições que atuam nesse segmento, foram acessados dados disponíveis pelo levantamento do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA).

É válido ressaltar que as próprias instituições é que se declaram como atuantes com este tipo de atividades (as de Direito Sociais), ao passo que preenchem o seu cadastro na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e é a partir deste preenchimento, que o IPEA segmenta estas instituições das que atuam em outros setores.

Delimitado então o tipo de organizações de interesse para a pesquisa, encontrou-se no mapeamento do IPEA em 2017, no estado da Paraíba, a quantidade de 3.190 instituições atuantes com questões de direitos sociais. Desse número, foram retiradas as organizações que não se encaixavam com a definição (SALAMON; ANHEIER, 1997) que esta pesquisa assume como definidora para identificar o que seriam as organizações efetivamente pertencentes ao terceiro setor, área de interesse para a elaboração deste trabalho.

Assim, grupos como associações de moradores, conselhos escolares, grupos esportivos e outras instituições que não condiziam diretamente com a indicação de organizações de terceiro setor pela conceituação de Salamon e Anheier (1997) foram subtraídos do universo inicial, limitando o número de organizações para 161, considerando todo o estado da Paraíba. Com este novo número, fez-se uma nova filtragem para que fossem alcançadas as organizações de maior impacto, no que diz respeito à sua atuação e quantidade de membros.

A definição de amostra a ser efetivamente trabalhada baseou-se na possibilidade de que as OSCs foram essencialmente alcançadas pelo critério de acessibilidade aos dados. Buscou-se o maior número possível de organizações, respeitando o tempo disponível para finalização da pesquisa e o acesso cedido às instituições e a disponibilidade de seus voluntários em serem respondentes para este trabalho.

Além disso, se priorizou o alcance de organizações que sejam atuantes nas três grandes regiões do estado paraibano (litoral, agreste e sertão), entendendo que as diferenças entre as localidades podem apresentar OSCs com diferentes demandas de trabalho e voluntários com perfis distintos, a depender da organização.

Estas foram as delimitações iniciais para nortear a busca de respondentes para a pesquisa. Entretanto, algumas concessões e adaptações tiveram que ser produzidas. Primeiro, as informações extraídas do IPEA demonstraram-se muitas vezes insuficientes. Partindo das 161 organizações restantes após a primeira filtragem, encontrou-se poucas informações sobre as mesmas e as que existiam eram muitas vezes imprecisas.

Por exemplo, algumas instituições que o mapeamento indicava possuir entre 20 e 49 membros, possuíam na prática menos pessoal envolvido. Em outros casos, organizações que constavam com até 4 membros possuem um número maior, como o caso do Projeto Milagre Sertão, que teve uma das maiores frequências de respondentes para essa pesquisa.

Além disso, observando apenas as instituições paraibanas levantadas pelo IPEA que se localizam na capital, João Pessoa (49 instituições), e na cidade de Campina Grande (28

instituições), que juntas possuem a representatividade de 47,8% do total do estado, existiam no banco de dados diversas informações desatualizadas.

Esta falta de atualização pode ser descoberta com pesquisas básicas em mecanismos de busca na internet, onde foi possível perceber endereços incorretos e mesmo organizações que não existem mais. Desse modo, as informações e o mapa do IPEA foram o norte inicial para contatar as instituições, mas limitar-se apenas às organizações presentes nesse levantamento possivelmente levariam a uma amostra sem representatividade.

Nesse sentido, as informações vindas do IPEA foram complementadas ou substituídas por pesquisas de instituições na internet, em redes sociais e mesmo indicações de voluntários de uma instituição que tinham conhecidos em outras ou que mesmo haviam ouvido falar de organizações semelhantes, também ativas no segmento de interesse para a presente pesquisa.

Assim, efetivamente, esta pesquisa alcançou uma amostra de respondentes provenientes de 19 instituições ou projetos diferentes, sendo estas 19 distribuídas em 6 cidades, do litoral ao sertão do estado da Paraíba. Resumidamente, o quadro seguinte sintetiza essas informações.

Quadro 5: Relação de cidade e instituições participantes da pesquisa

MUNICÍPIOS	INSTITUIÇÕES e/ou PROJETOS
Cabedelo	Associação Compaixão
Cajazeiras	Rotaract Club de Cajazeiras
Campina Grande	AIESEC - CG, APAE - CG, Associação Campinense de Pais de Autistas, Caso do Menino, Instituto São Vicente de Paulo, Instituto Trupcando, Rotaract Club de Campina Grande, Vagalumes
João Pessoa	Acesso Cidadão, AIESEC - JP, Caravana do Coração, Casa das Crianças com Câncer, Milagre Sertão, Rotaract Club João Pessoa Norte
Patos	Associação de Apoio ao Portador de Câncer, Operação Resgate
Santa Rita	Fundação Zoe

Fonte: Elaboração Própria (2019).

Observa-se na tabela que a proposição inicial de alcançar instituições nas três grandes regiões do estado da Paraíba foi cumprida. Obtendo-se, então, 8 instituições da região litorânea do estado, 8 no agreste e 3 inseridas na região de cidades que compõem o sertão paraibano.

Especificamente sobre a quantidade de voluntários que foram respondentes, o alcance inicial foi de 148 indivíduos, dos quais 6 foram descartados ao se observar irregularidades ou ausência de respostas de interesse para a pesquisa, ficando, por fim, uma amostra de 142

respondentes, respeitando com folgas a quantidade mínima de respondentes indicada por Hair et al. (2009), que aponta um mínimo de 5 respondentes válidos por variável de análise.

Em relação ao método de coleta de dados, a opção feita foi pela utilização de questionários. A escolha desse método se justifica, pois através dele torna-se possível a identificação de opiniões e situações diretamente vivenciadas pelo voluntário, além de permitir a obtenção de uma significativa quantidade de dados, pela liberdade e anonimato que os respondentes possuem ao serem inquiridos com esse tipo de instrumento (GIL, 2017; MARCONI; LAKATOS, 2017).

Diante disso, o questionário dessa pesquisa foi estruturado com base em instrumentos estatisticamente validados nacionalmente ou internacionalmente e utilizados com a devida rigidez científica. Buscou-se, aqui, condensar e adaptar algumas questões de variados instrumentos, para conceber um novo, específico para este estudo, a fim de mensurar satisfatoriamente as variáveis de interesse.

Todos os itens do questionário foram construídos em uma escala de tipo Likert, variando de 1 (“discordo totalmente”) até 10 (“concordo totalmente”) em cada assertiva. A seguir, estão apresentados os materiais de referência que foram utilizados como base para a elaboração do instrumento de pesquisa aqui utilizado:

Motivações Altruístas: estas motivações foram mensuradas pelo uso de uma escala de 5 itens, adaptados do trabalho de Cavalcante (2012).

Engajamento do Voluntário: para mensuração de engajamento, a opção foi fazer uma adaptação da ferramenta proposta por Rich et al., (2010). Respeitando os três tipos de engajamentos (físico, emocional e cognitivo) apontados pela pesquisa, que, por sua vez, baseou-se em Kahn (1990). Adaptou-se aqui uma escala de 6 itens, os 2 com incidência de respostas mais elevadas para cada tipo de engajamento, em acordo com o trabalho de Rich et al., (2010), a fim de propor um fator geral para o engajamento.

Comprometimento aos Beneficiários: para esse ponto, utilizou-se a revisitação da escala de comprometimento afetivo de Meyer e Allen (1991), revisitada por Jaros (2007). A adaptação que foi utilizada aqui, consiste então em uma escala adaptada de 4 itens, com foco nos que refletem diretamente o conteúdo afetivo do comprometimento, que se relaciona com maior semelhança ao contexto do voluntariado.

Tempo Dedicado ao Voluntariado: sendo esta a variável dependente do modelo teórico apresentado para essa pesquisa, a proposição aqui é questionar diretamente ao voluntário a quantidade de tempo que este dedicou às atividades voluntárias até o momento

em que foi indagado, tempo em meses e/ou anos, a depender do período de participação do voluntário.

Assim, os construtos, autores de referência e questões do instrumento de pesquisa ficam consolidados da forma apresenta no quadro 6 em seguida:

Quadro 6: Consolidação de informações sobre o instrumento de pesquisa

CONSTRUTO	AUTORES DE REFERÊNCIA	QUESTÕES DO INSTRUMENTO
Motivações Altruístas	Cavalcante (2012).	Q1: Faço trabalho voluntário para ajudar os outros. Q2: Faço trabalho voluntário com o objetivo de mudar a vida das pessoas Q3: Faço trabalho voluntário para levar esperança aos menos favorecidos Q4: Faço trabalho voluntário para permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver Q5: Faço trabalho voluntário para sentir que estou participando de algo importante
Engajamento do Voluntário	Rich et al. (2010).	Q6: Eu dedico o meu esforço máximo ao exercer trabalho voluntário Q7: Eu tento ter o meu melhor desempenho ao exercer trabalho voluntário Q8: Eu me sinto animado ao desempenhar trabalho voluntário Q9: Eu sinto energias renovadas ao desempenhar trabalho voluntário Q10: Ao fazer trabalho voluntário, procuro estar sempre atento e concentrado Q11: Ao fazer trabalho voluntário, sinto que tenho todas as minhas energias consumidas
Comprometimento aos Beneficiários	Meyer e Allen (1991); Jaros (2007).	Q12: Estou comprometido com as pessoas que a OSC ajuda porque já me envolvi bastante com elas; emocionalmente, socialmente e economicamente Q13: Eu sinto prazer em falar sobre a OSC e os que eu ajudo com pessoas que não fazem parte da organização Q14: A OSC tem valores e presta serviços para pessoas que eu me identifico e estou comprometido Q15: Sinto que é "moralmente correto" dedicar esforços para a OSC e para auxiliar aqueles que ela beneficia

Fonte: Elaboração Própria (2019).

Sobre estas questões, as que vieram de Rich et al. (2010), Meyer e Allen (1991) e Jaros (2007) passaram por um processo de validação das mesmas para aplicação delas na presente pesquisa. Esta validação aconteceu em três etapas distintas: validação de face,

conteúdo e tradução; todos estes passos seguindo as diretrizes para validação de escalas proposta em Costa (2011).

Ainda em acordo com os procedimentos de validação apontados por Costa (2011), as questões originais das escalas foram enviadas para dois mestres (atualmente doutorandos) e um doutor em Administração, todos estudiosos na temática do voluntariado e inseridos neste ambiente de pesquisa. A partir dos apontamentos e sugestões destes, as assertivas foram adaptadas, a fim de que ficassem mais precisas para o contexto onde este trabalho se desenvolveu.

Em relação ao método de análise dos dados, além das descrições demográficas e da utilização de estatística descritiva (medidas de posição e dispersão, para descrição de informações mais básicas sobre a amostra alcançada), é proposto para este estudo o uso da Modelagem de Equações Estruturais (MEE), onde a proposta é o desenvolvimento de análises fatoriais confirmatórias e exploratórias.

A opção pelo uso da análise fatorial consiste no fato de que esta oferece ferramentas capazes de analisar as correlações entre um conjunto de variáveis que sejam fortemente inter-relacionadas (HAIR et al., 2009), como as trabalhadas nesta pesquisa. Ainda segundo Hair et al., (2009), quanto à utilização em pesquisas, esse tipo de análise pode ter função exploratória, quando se busca uma estrutura ofertada por um conjunto de dados ou variáveis (fatores); ou função confirmatória, quando o pesquisador parte de ideias concebidas previamente, baseando-se em suportes teóricos, a fim de confirmar se os dados correspondem com a estrutura esperada.

Sobre a utilização da modelagem de equações estruturais, a opção por esta técnica se dá pelo fato de ela proporcionar um entendimento mais detalhado da estrutura e das inter-relações entre os construtos envolvidos na análise (HAIR et al., 2009), do modelo teórico apresentado.

Especificamente, a variável dependente do modelo, no caso dessa pesquisa, é o tempo dedicado ao voluntariado; e as variáveis independentes, são as motivações altruístas, o nível de engajamento ao trabalho voluntário e o comprometimento com os beneficiários.

Ao examinar uma série de relações simultaneamente, a modelagem de equações estruturais é útil quando uma variável que se assume como dependente pode eventualmente indicar uma relação de independência, em virtude das relações que as variáveis estabelecem entre si (HAIR et al., 2009). Ainda em conformidade com Hair et al., (2009), a modelagem estrutural, em conjunto com um adequado aporte teórico, indica uma ferramenta de análise

robusta, para compreender as complexas relações que existem no contexto do trabalho voluntário.

A utilização da modelagem de equações estruturais, então, pode fornecer informações suficientes para responder ao problema de pesquisa e alcance dos objetivos propostos. Esta técnica permite entender com maior riqueza de detalhes a associação entre motivações altruístas e em que nível estas influenciam a quantidade de tempo dedicado ao voluntariado, auxiliando também a etapa de testes das hipóteses anteriormente apresentadas e a adequação do modelo proposto.

Optando pelo trabalho com equações estruturais, a presente pesquisa pretende se nortear pelo trabalho de Hair et al. (2009), que indica seis estágios para o desenvolvimento adequado deste método. A saber, os estágios são: definir construtos individuais; desenvolver o modelo de mensuração geral; planejar um estudo capaz de produzir resultados empíricos; avaliar a validade do modelo de mensuração; especificar o modelo estrutural; e, avaliar a validade do modelo estrutural.

Observando estes seis estágios, o modelo teórico para a mensuração é estabelecido seguindo o modelo proposto por Shantz et al. (2014), a fim de que aqui partindo desta teoria, possamos identificar se a mesma acontece empiricamente diante da amostra alcançada por esta pesquisa. Mais detalhes sobre isto, na seção seguinte.

5. ANÁLISE DE RESULTADOS

Nesse ponto da pesquisa serão apresentados os resultados da pesquisa, resultados estes, em observância ao problema de pesquisa e objetivo geral deste estudo. Serão apontados essencialmente quatro grandes pontos para análise: os procedimentos de análise exploratória desenvolvidos, a estatística descritiva da amostra alcançada, o teste das hipóteses de pesquisa apresentadas e a técnica de multivariada de modelagem de equações estruturais.

5.1. Análise Exploratória Preliminar

Sendo a coleta de dados aplicada para essa pesquisa desenvolvida tanto por meio eletrônico (Formulários do Google) quanto presencialmente, os questionários alcançados foram tabulados no software Microsoft Excel e posteriormente transpostos para o SPSS, com o objetivo de identificar eventuais questionários que apresentassem problemas para os tratamentos estatísticos e análises posteriormente desenvolvidas.

Retomando ao que já foi brevemente comentado na seção anterior, inicialmente a amostra de respondentes alcançadas para essa pesquisa foi de 148 indivíduos. Em princípio, identificou-se na tabulação 1, um questionário com vício de resposta (todas as assertivas assinaladas ao ponto máximo da escala proposta).

Além disso, existiam 4 questionários onde os respondentes não declararam resposta sobre a indagação chave para as análises da pesquisa, que é “ *Por quanto tempo você trabalha como voluntário na instituição?* ” (anos e/ou meses). Sendo o objetivo do presente trabalho relacionar determinados fatores com a dedicação de mais ou menos tempo em atividades voluntárias, a ausência de resposta para esta questão levou à exclusão desses respondentes da amostra a ser analisada.

Sobre a identificação de *missing values*, adotou-se como delimitação para a exclusão de questionários, aqueles que possuísem mais de três itens não respondidos, com algum erro de resposta ou digitação (COSTA, 2011). Então, observou-se 1 questionário com apenas 1 assertiva não respondida; este respondente foi mantido na amostra, e para esta ausência de resposta foi imputada a média de respostas dos demais respondentes para a variável em questão, conforme o próprio SPSS sugere. Também encontrou-se 1 questionário com 11 variáveis não respondidas e este respondente acabou sendo retirado da amostra de interesse.

Em resumo, observando as irregularidades ou ausências de respostas nas variáveis de interesse para o desenvolvimento da pesquisa, 6 respondentes acabaram descartados, restando

por fim, o total de 142 respondentes, respeitando com folgas a métrica ideal indicada por Hair et al. (2009), que aponta uma quantia mínima de 5 respondentes válidos por variável de análise, isto a fim de ter uma amostra representativa e relevante em estudos de ciências sociais. Quanto à presença de *outliers*, não foi identificado nenhum deste na amostra, seja por erro de digitação ou de preenchimento manual do questionário.

Ademais, a atenção foi direcionada para a variável que mensurava o tempo dedicado ao voluntariado. Visualmente, após a tabulação, já era possível observar a tendência de forte variação nas respostas para essa variável. Assim, procederam-se alguns testes estatísticos no software R a fim de entender melhor estas variações. Inicialmente, assumindo a normalidade da variável em $p\text{-values} > 0.05$, tanto pelo teste de Kolmogorov-Smirnov (função “ks.test”), como pelo teste de Shapiro (função “shapiro.test”), mostrou-se a não normalidade da variável.

Assim, o tempo dedicado ao voluntariado mostrou-se como uma variável assimétrica. Isso evidenciou-se na aplicação da função “skewness” do software R. Partindo do padrão interpretativo de que se o valor encontrado estiver acima de +1 ou abaixo de -1, a variável analisada é altamente assimétrica, encontrou-se para a variável, que aqui chamamos “Tempo_Dedicado”, uma skewness de 1.77, indicando uma amostra positivamente assimétrica.

Isto identificado, procedeu-se também pelo software R, uma redução logarítmica desta variável, a fim de que ela se apresente como uma variável normal e simétrica, para que os futuros testes paramétricos não violem a presunção de normalidade dos dados (OSBORNE, 2002; SHANTZ et al., 2014). Após estes tratamentos iniciais, procedimentos de limpeza e tratamento dos dados, seguiu-se para as análises descritivas da amostra.

5.2. Análises Descritivas

Em princípio, foram feitas análises das variáveis sociodemográficas da amostra. Inicialmente, apresentam-se as análises para as variáveis sexo, idade e estado civil. Quanto ao estado civil, a ampla maioria da amostra se declara como solteiro (a), com uma frequência de 108 respondentes, que representam 76.1% do alcançado. Completam a amostra 23 casados(as), 8 divorciados(as) e apenas 2 viúvos(as). A alta presença de respondentes solteiros pode se relacionar com o fato de termos uma amostra essencialmente de jovens voluntários, como está exposto na tabela 1 a seguir.

Tabela 1: Descrição das variáveis sexo e idade

SEXO			IDADE		
Categorias	Frequência	Percentual	Categorias	Freq.	Perc.
Feminino	95	66,9	Até 25 anos	71	50,0
			De 26 até 35 anos	48	33,8
Masculino	47	33,1	De 36 até 45 anos	14	9,9
			De 46 até 55 anos	2	1,4
			Acima de 55 anos	7	4,9
Total	142	100	Total	142	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

A participação de jovens e jovens adultos (aqueles com idade até os 35 anos), pode depender das particularidades de cada instituição alcançada na pesquisa, que em linhas gerais são grupos que atuam ativamente na participação e desenvolvimento de efetivos projetos relacionados aos direitos sociais e mesmo funções além destas.

Além disso, a predominância feminina da amostra, 66.9% de mulheres e 33.1% de homens) é algo presente em outros estudos que permeiam o contexto do voluntariado (BASTIEN, 2015; SILVA et al., 2017; ALVES et al., 2018). Dolnicar et al. (2007) apontam que ao passo que homens são mais predispostos a se voluntariar em atividades esportivas e recreacionais, mulheres possuem uma predisposição maior de se disporem para o voluntariado em atividades sociais e que busquem alcançar um benefício comunitário, o que condiz com o contexto da presente pesquisa.

Vê-se que ao longo do tempo, pesquisas indicam que trabalhos sociais, como o voluntariado, são em grande maioria desempenhados por mulheres e que a maioria dos indivíduos que ofertam trabalho voluntário são do sexo feminino. Isto pode se explicar pelas mais diversas razões: mulheres podem dispor de uma maior sensibilidade; mais empenho com causas específicas e maior percepção de empatia ao próximo (MALANSKA, 1993; ZWEIGENHAFT et al., 1996; PAÇO, 2013).

Seguindo, quanto à variável de renda, existiram 6 respondentes que por algum motivo optaram por não responder esta questão. Ademais, a maioria dos que respondeu declarou em sua maior parte, possuir renda de até 1 salário mínimo (em 2018, período da coleta de dados), 40.8% na amostra. Próxima a este valor, pessoas com renda mensal maior que R\$ 954.00 e até R\$ 3.000, 34.5% dos respondentes. Apontando uma frequência maior de pessoas que oscilam entre as classes econômicas B e C, existindo diversidade amostral para voluntários que pertencem também a classe A (ABEP, 2008), ainda que numa frequência relativamente baixa. Especificamente: 4 respondentes com renda de R\$ 6.001,00 até R\$ 9.000,00 e 8 com renda declarada acima de R\$ 9.001,00.

Em relação à ocupação, as respostas são distintas, por tratarem-se de uma assertiva formulada de modo aberto, uma vez que a variabilidade das respostas é alta. Ainda assim, percebe-se que pouco mais da metade se declara como Estudantes, o que corrobora para a amostra jovem, como já relatado anteriormente, e coincide também com os níveis de formação apresentados na amostra em questão. Conforme ilustra, a tabela seguinte:

Tabela 2: Descrição da variável formação

Categorias	FORMAÇÃO	
	Frequência	Percentual
Ensino Médio	14	9,9
Superior Incompleto / em andamento	92	64,8
Superior Completo	19	13,4
Pós-Graduação	17	9,9
Total	142	100

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Se forem somados os três perfis de respondentes que ingressaram no Ensino Superior, seja concluindo este ou não, ou mesmo ainda estando inseridos nesse meio, encontra-se 78.2% da amostra. Se a isto se juntar os voluntários em pós-graduação, tem-se 88.1% do total amostral. Este achado é condizente com o de outras pesquisas (AQUINO, 2015; LEMOS, 2016) em realidades de algum nível semelhantes a esta.

Wilson (2000) aponta que pessoas que se voluntariam possuem a tendência a serem mais ativas politicamente, o que remete diretamente à realidade das instituições voltadas aos direitos sociais, que aqui optamos por analisar. Tomando como pressuposto de que o acesso a um maior nível de informação, e por consequência de “ativismo”, se relaciona com o nível de formação (BALASSIANO et al., 2005), é esperado que voluntários, se em comparativo com os que não sejam ou mesmo outros grupos de interesse, possuam um elevado nível de formação e escolaridade.

Expostas as análises descritivas das variáveis sociodemográficas, no ponto seguinte procedem-se para as análises específicas aos construtos de interesse (Altruísmo, Comprometimento aos Beneficiários e Engajamento) para a pesquisa.

5.3. Análises Descritivas dos Construtos

Nesse ponto, serão apresentadas as análises de medidas descritivas referentes aos três construtos analisados na pesquisa (Altruísmo, Comprometimento aos Beneficiários e Engajamento); em específico, as medidas em questão que serão expostas e comentadas são a média, a mediana, o desvio padrão, a assimetria e a curtose, isto para cada variável

componente do construto, bem como para o construto como um todo. Todos estes valores foram extraídos pelo software SPSS.

Alguns parâmetros de análise foram delimitados, com base em diretrizes propostas por Luz (2018). Estes parâmetros estão resumidos no quadro seguinte.

Quadro 7: Parâmetros de análise para medidas de posição

Resposta de Corte	Interpretação
Até 4	Índice baixo de respostas
Entre 5 e 7	Índice moderado de respostas
Acima de 7	Índices elevado de respostas

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Assim, partindo da opção metodológica feita por uma escala de mensuração dividida em 10 pontos, assume-se que tanto para média como para mediana, valores até 4 são considerados como baixos, entre 5 e 7 moderados e acima de 7, serão índices elevados. Quanto aos desvios-padrão, adotou-se valores até 1,19 como baixos, de 1,20 a 1,80 intermediários, e acima de 1,80, elevados.

Sobre as análises de normalidade das variáveis e dos construtos, a assimetria e a curtose tiveram como parâmetro de avaliação a indicação de normalidade padrão do próprio SPSS, ou seja, valores que oscilam entre -1 e +1. A tabela seguinte mostra as medidas componentes do construto Altruísmo.

Tabela 3: Medidas descritivas dos itens e do construto Altruísmo

Sigla	Item	Média	Mediana	Desvio	Assimetria	Curtose
ALT1	Faço trabalho voluntário para ajudar os outros	8,69	9	1,57	-1,15	,842
ALT2	Faço trabalho voluntário com o objetivo de mudar a vida das pessoas	8,87	9	1,47	-1,69	3,485
ALT3	Faço trabalho voluntário para levar esperança aos menos favorecidos	8,91	10	1,56	-1,83	4,251
ALT4	Faço trabalho voluntário para permitir que as pessoas tenham a oportunidade de viver	8,40	9	1,97	-1,63	3,092
ALT5	Faço trabalho voluntário para sentir que estou participando de algo importante	7,45	8	2,55	-1,16	,670
Medidas agregadas do construto	ALTRUÍSMO	8,69	9	1,57	-1,13	0,717

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Apresentados os valores referentes ao construto em questão, percebe-se que existe uma variação maior de respostas no item ALT5. Tanto em média como em mediana (7,45 e 8 respectivamente), este item em específico parece se deslocar em relação aos outros, apresentando índices mais baixos que os demais. Em oposição, ALT3 é o item com maiores índices de média (8,91) e de mediana (10).

Ainda sobre ALT3, ao se observar a escrita da variável “*Faço trabalho voluntário para levar esperança aos menos favorecidos*”, é possível deduzir que talvez esta assertiva seja a que se identifique de forma mais clara com o contexto de trabalho dos respondentes desta pesquisa, que estão inseridos em organizações e projetos de defesa e promoção de Direitos Sociais.

Esta especificidade pode justificar a homogeneidade alta de respostas para esta variável, assumindo que os voluntários do contexto em questão levem em alta conta o auxílio para pessoas menos favorecidas. Ainda mais, esta percepção é algo presente em pesquisas que circundam o contexto do voluntariado (DOLNICAR et al., 2007; PAÇO, 2013), indicando a consistência do presente estudo, com o campo de pesquisa que este se insere.

Em relação à normalidade da amostra (observando as medidas de assimetria e curtose), nota-se que esta não parece seguir distribuição normal em nenhum dos itens e tampouco no construto como um todo. Entende-se que isto acontece devido a uma grande incidência de respostas próximas ao máximo (10) mensurado pela escala proposta.

Sendo assim, a distribuição de respostas tem uma inclinação bastante assimétrica para a direita, onde estão os índices elevados (acima de 7; ver quadro 6) de respostas. Este tipo de comportamento repete-se adiante em algumas das outras variáveis e nestes outros casos, a justificativa em linhas gerais, é a mesma apresentada por agora.

O viés de respostas altas para valores altruístas ao se voluntariar é algo já encontrado na literatura com o qual a presente pesquisa converge. Ademais, pesquisas em certo ponto análogas a esta, desenvolvidas com voluntários de instituições paraibanas, como Aquino (2015) e Lemos (2016), possuem resultados convergentes aos deste trabalho, neste ponto em específico.

O trabalho destes autores foi desenvolvido unicamente em uma organização, a Fundação Cidade Viva em João Pessoa - PB. Neste sentido, obter aqui resultados convergentes, mesmo ao se trabalhar com instituições diferentes, em cidades e contextos também distintos, é bastante satisfatório, atestando a validade do construto e das assertivas em questão.

A seguir, estão apresentadas as medidas descritivas referentes ao segundo construto de interesse, Comprometimento aos Beneficiários.

Tabela 4: Medidas descritivas dos itens e do construto Comprometimento

Sigla	Item	Média	Mediana	Desvio	Assimetria	Curtose
COM1	Estou comprometido com as pessoas que a OSC ajuda porque já me envolvi bastante com elas; emocionalmente, socialmente e economicamente	7,38	8	2,19	-1,02	,646
COM2	Eu sinto prazer em falar sobre a OSC e os que eu ajudo com pessoas que não fazem parte da organização	9,01	9	1,26	-1,58	2,961
COM3	A OSC tem valores e presta serviços para pessoas que eu me identifico e estou comprometido	9,04	9	1,22	-1,94	5,531
COM4	Sinto que é "moralmente correto" dedicar esforços para a OSC e para auxiliar aqueles que ela beneficia	8,61	9	2,01	-2,15	4,801
Medidas agregadas do construto	Comprometimento	7,38	8	2,19	-1,00	,530

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Para esse construto, o item COM1 apresenta os menores índices de média e mediana (7,38 e 8, respectivamente), assim como apresenta o maior valor de desvio padrão em comparativo com os demais itens desse construto. Em oposição, o maior índice de média está em COM3 (9,04) enquanto COM2, COM3 E COM4 possuem mediana de 9.

Quanto aos menores índices em COM1, isso pode se dar devido a algum tipo de interpretação da assertiva (“*Estou comprometido com as pessoas que a OSC ajuda porque já me envolvi bastante com elas; emocionalmente, socialmente e economicamente*”) por parte dos respondentes, já que possivelmente algum dos fatores expostos, possivelmente o econômico, não seja fundamental para que os voluntários decidem por se empenhar nesse tipo de atividade.

A maior média em COM3, assim como aconteceu na variável de maior média no construto de Altruísmo, pode ser justificada pela particularidade do contexto em que os voluntários respondentes estão inseridos. Em prática, identificando esta variável como a de maior resposta, os gestores destas organizações podem adotar medidas para tornar mais

explícitos os valores que a organização possui, já que os voluntários no contexto de organizações de Direitos Sociais, aparentemente levam estes valores em alta consideração.

Especificamente sobre o contexto, Shantz et al. (2014) apontam que é importante levar em consideração o impacto que a missão e o propósito da instituição voluntária pode ter influência no Comprometimento ou em qualquer outra variável que esteja objetivamente em mensuração ou análise.

Por exemplo, Metz et al. (2003) discutem a diferença entre o comprometimento de voluntários envolvidos com serviços diretamente sociais, como o auxílio a pessoas desfavorecidas socialmente ou marginalizadas; e voluntários que também auxiliam terceiros, mas sem efetivamente se exporem ao contato com estes beneficiários ou sem engajar-se com potenciais injustiças sociais.

Discute-se elementos intangíveis e como estes podem impactar no desempenho de atividades voluntárias, de modo que os voluntários que desempenham um serviço “padrão”, que não promove discussões sociais amplas ou atividades cívicas efetivas, como as instituições que defendem bandeiras e causas sociais explícitas, acabam por trazer voluntários menos comprometidos ou engajados (METZ et al., 2003; SHANTZ et al., 2014). É razoável assumir, então, que o caminho oposto também deva acontecer.

Seguindo com as análises estatísticas, em relação às medidas de assimetria e curtose, temos mais uma vez, assim como no construto Altruísmo, distribuições assimétricas e distantes da normalidade (de distribuição) em todas as variáveis. Essencialmente, como os valores de assimetria indicam, a distribuição geral do construto é altamente assimétrica para a direita, ou seja, os valores de respostas mais uma vez são bastante concentrados em pontos próximos ao limite máximo (no caso, 10) da escala aqui utilizada, o que já se explicita mesmo se observarmos apenas média e mediana.

Por fim, vejamos na tabela a seguir os índices para o terceiro construto analisado, o Engajamento do Voluntário.

Tabela 5: Medidas descritivas dos itens e do construto Engajamento

Sigla	Item	Média	Mediana	Desvio	Assimetria	Curtose
ENG1	Eu dedico o meu esforço máximo ao exercer trabalho voluntário	8,49	9	1,50	-1,43	3,675
ENG2	Eu tento ter o meu melhor desempenho ao exercer trabalho voluntário	8,92	9	1,27	-1,23	1,127
ENG3	Eu me sinto animado ao desempenhar trabalho voluntário	9,06	10	1,25	-1,21	,617

ENG4	Eu sinto energias renovadas ao desempenhar trabalho voluntário	9,02	10	1,50	-2,12	5,953
ENG5	Ao fazer trabalho voluntário, procuro estar sempre atento e concentrado	8,85	9	1,40	-1,23	,789
ENG6	Ao fazer trabalho voluntário, sinto que tenho todas as minhas energias consumidas	6,04	6,5	3,01	-,427	-1,070
Medidas agregadas do construto	ENGAJAMENTO	8,48	9	1,49	-1,40	3,413

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

O Engajamento, construto que assumimos como central para análise da influência no maior ou menor tempo dedicado ao voluntariado, apresentou já para estas análises iniciais, valores dignos de nota e que influenciarão os procedimentos estatísticos de maior robustez que serão adotados.

Em comparação aos demais construtos estudados, percebe-se que em sua maioria, os elementos que são componentes deste, assim como acontece nos demais, possuem valores de média e mediana bastante aproximados ao limite de escala de 10 pontos, que foi adotada para esta pesquisa.

Em específico, é no construto Engajamento onde estão as variáveis de maior média e mediana comparativamente às demais variáveis de pesquisa, no caso, a variável ENG3, que apresentou média de 9,06 e mediana 10. Por outro lado, também é nesse construto que está a variável com menores índices; ENG6 com 6,04 de média e 6,5 de mediana. Além disso, também é em ENG6 que está o maior valor de desvio padrão (3,01), indicando a alta dispersão de respostas para a assertiva em questão (“*Ao fazer trabalho voluntário, sinto que tenho todas as minhas energias consumidas*”).

A disparidade entre as variáveis pode se evidenciar pela própria escrita de cada uma. Em ENG3, a assertiva “*Eu me sinto animado ao desempenhar trabalho voluntário*”, pretende mensurar diretamente a satisfação que o voluntário diz ter no desempenho do voluntariado. É possível então, que esta variável tenha sofrido viés positivo de respostas, especialmente pelo fato de que as instituições aqui alcançadas, em sua maioria, trabalham com ações em períodos específicos, como o Natal ou o Dia das Crianças, onde se presume que os indivíduos estejam mais propensos a se voluntariar e por consequência, digam estar mais animados com esta atividade.

Em oposição, voltando a análise para ENG6, entende-se que alguns dos respondentes tenham interpretados (corretamente) esta questão como “negativa”, assumindo que variando as respostas abaixo da média, estariam declarando que o ato de se voluntariar, não é em algum nível penoso, seja de energias, tempo ou mesmo esforços.

Em outro ponto, é possível que por se tratar de apenas uma variável em um universo de 15, que formam o instrumento de pesquisa aqui utilizado, alguns dos que responderam tenham entendido que, assim como as demais variáveis, variar as respostas acima da média era a forma de responder “acertadamente” esta assertiva, o que acabou por gerar a alta dispersão na distribuição de respostas em ENG6.

Sobre as medidas de distribuição, assimetria e curtose, das variáveis, vê-se que em linhas gerais acontece no construto Engajamento o mesmo que nos outros dois construtos analisados anteriormente. Com exceção da variável ENG1, que apresenta uma distribuição leptocúrtica, com a cauda mais pesada para a direita (assimetria para valores próximos ao máximo da escala), as demais variáveis possuem tendências mesocúrticas, sendo os valores de assimetria e curtose aqui apresentados (-1,40 e 3,413, respectivamente) maiores que nos demais construtos observados.

Enfim, finalizadas as análises exploratórias preliminares, descritivas e descritivas dos construtos observados, procede-se no ponto seguinte a análise fatorial exploratória. Para esta análise, são utilizados os parâmetros do coeficiente de alpha de Cronbach e, para verificar a adequação dos itens do instrumento de pesquisa, bem como da amostra, foram desenvolvidos os testes de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e de esfericidade de Bartlett, todos estes índices extraídos pelo uso do SPSS.

5.4. Análise de Mensuração das Construtos

Inicialmente, para analisar a adequação dos itens em questão, foram utilizados critérios específicos para avaliação dos mesmos, critérios estes adotados com base em Costa (2011) e Luz (2018). Assim, tanto para verificar a adequação pelo KMO, serão avaliados valores acima de 0,70 quanto adequados, ao passo que para a esfericidade de Bartlett, o p-value encontrado deve ser inferior a 0,05 (LUZ, 2018).

Para análise do alpha de Cronbach, assume-se que índices até 0,599 indicam confiabilidade inaceitável; entre 0,6 e 0,699 serão regulares; entre 0,7 e 0,799 apresentam boa confiabilidade e índices entre 0,8 e 0,899 uma confiabilidade ótima; por fim, valores acima de 0,9 serão tomados como excelentes (COSTA, 2011).

Estabelecidos os parâmetros iniciais de análise, procedeu-se a primeira extração fatorial pelo SPSS. Essa extração deu-se com todas as 15 variáveis componentes do instrumento de pesquisa (5 para Altruísmo, 6 para Engajamento e 4 para Comprometimento), a fim de ver como estas se agrupavam, e a representatividade de cada uma para o todo da análise.

Diante dessa primeira extração, encontrou-se um KMO de 0,84, enquanto que o teste de esfericidade de Bartlett retornou um p-value $< 0,001$ ($\chi^2 = 822,751$; e gl = 105). Assim, os valores encontrados já indicavam a adequação dos itens propostos para que se procedesse a análise fatorial. Em seguida, fez-se extração do coeficiente de alpha de Cronbach, em que este apresentou um valor de 0,768 ao analisar todos os 15 itens, indicando em acordo com Costa (2011), uma boa confiabilidade das variáveis propostas.

Ainda que os resultados até certo ponto já se mostraram satisfatórios, optou-se por analisar separadamente cada construto, a fim de identificar se os índices adequados que foram inicialmente encontrados se confirmam dentro de cada fator em separado ou se é possível fazer alguma melhoria nestes, para gerar resultados ainda mais adequados.

Esta opção de proceder com análises para os construtos em separado se justifica com o suporte teórico apontado em Hair et al. (2009), que em especial se trabalha com algum nível de análise fatorial confirmatória, é prudente que se priorize o número de fatores, assim como as variáveis de análise carregam os fatores que acabam por corresponder. Este procedimento é definido pelo autor como uma forma importante de efetivamente operacionalizar construtos que são originalmente conceituais em um modelo de mensuração (HAIR et al., 2009).

5.4.1. Altruísmo

Aqui, o procedimento inicial foi o mesmo adotado no tópico anterior e também desenvolvido no software SPSS. Dessa forma, obteve-se um valor de KMO de 0,788, no limite do que Costa (2011) definiu como uma confiabilidade adequada. Quanto à esfericidade de Bartlett, esta também se mostrou adequada, com valor inferior a 0,05 ($\chi^2 = 249,892$; gl = 10). Sobre o alfa de Cronbach, o que foi aqui encontrado é de 0,691, uma confiabilidade tida como regular.

Individualmente ao nível desse construto, foram extraídos os escores fatoriais de cada variável. Tal extração está apresentada na tabela abaixo.

Tabela 6: Escores fatoriais do construto Altruísmo

Extração	Sigla	Item	Fator 1	Fator 2
Primeira Extração	ALT1	Faço trabalho voluntário para ajudar os outros	,768	
	ALT2	Faço trabalho voluntário com o objetivo de mudar a vida das pessoas	,851	
	ALT3	Faço trabalho voluntário para levar esperança aos menos favorecidos	,898	
	ALT4	Faço trabalho voluntário para permitir que as pessoas tenham a oportunidade de viver	,779	
	ALT5	Faço trabalho voluntário para sentir que estou participando de algo importante		,972

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Diga-se que para esse construto, assim como para os que serão analisados em seguida, a expectativa é que a extração dos escores fatoriais acabem por agrupar as variáveis em 1 fator único, o que indicaria variáveis adequadas e altamente explicativas para os construtos em questão.

No caso do Altruísmo, como demonstra a tabela, as variáveis após extraídas resultaram na divisão do construto em dois fatores e indicou uma variância explicada de 75,70%. No fator 1, composto pelas variáveis ALT1, ALT2, ALT3 e ALT4, obtiveram escores altos e relativamente aproximados entre si. Em outro lado, o item ALT5 apresentou escore também alto, mas acabou se isolando dos demais.

Como já mencionado, esperava-se que os fatores se alinhassem em fator único, ainda mais por se tratar de um construto de itens já validados e usados em pesquisas anteriores (CAVALCANTE, 2012; AQUINO, 2015; LEMOS, 2016; FERRAZ, 2017; AMORIM, 2018). Entretanto, ao observar a descrição dos itens e como as assertivas se apresentam, pode-se interpretar que entre afirmações explicitamente altruístas, o que consta em ALT5 (*“Faço trabalho voluntário para sentir que estou participando de algo importante”*) pode indicar um certo viés interpretativo oposto ao altruísmo.

Desse modo, optou-se por fazer uma segunda extração para o construto, dessa vez retirando a variável ALT5. Nesse caso, obteve-se um valor de KMO ligeiramente maior que o anterior (no caso, 0,793; comparado ao 0,788 obtido previamente); a esfericidade de Bartlett manteve-se adequada, com sig. < 0,05; e o alpha de Cronbach, assim como o KMO, também nesta segunda extração foi maior, resultando em 0,844, o que aponta segundo Costa (2011),

um nível de confiabilidade ótima para a escala composta por 4 itens (ALT1, ALT2, ALT3, ALT4).

Desse modo, para futuras análises, diante da melhoria apresentada, ainda que leve, optamos por manter este construto com 4 itens ao invés dos 5 propostos inicialmente. Entende-se que estes 4 serão mais fiéis ao que o construto pretende mensurar de seus respondentes e que em um modelo mais abrangente em conjunto com os demais, estas variáveis tendem a explicar mais satisfatoriamente o que a pesquisa pretende. A seguir, a análise para o construto Comprometimento.

5.4.2. Comprometimento

Continuando com os mesmos procedimentos adotados para o construto anterior, aqui obteve-se um KMO de 0,636, que é um pouco inferior ao limite proposto e utilizado por Luz (2018). Entretanto, existe literatura e aplicações empíricas (CORRAR et al., 2009; HAIR et al., 2009; AMORIM, 2018) que são mais adaptáveis quanto ao nível de aceitação desse índice, indicando que um KMO que esteja acima de 0,50 já é suficiente para explicar satisfatoriamente as variações nos dados originais. Assim, com esta justificativa teórica, a opção é aceitar o KMO encontrado para esse construto como adequado.

A esfericidade de Bartlett encontrada foi de $p < 0,001$ com $x^2 = 68,373$; e $gl = 6$, atestando significância estatística. Para verificar a consistência interna do construto Comprometimento, a verificação do alpha de Cronbach apontou um valor regular (0,618), possibilitando que se continue com a extração dos fatores para aprofundar a análise do construto. A extração em questão, está apresentada na tabela a seguir:

Tabela 7: Escores fatoriais do construto Comprometimento

Extração	Sigla	Item	Fator 1
Primeira Extração	COM1	Estou comprometido com as pessoas que a ONG ajuda porque já me envolvi bastante com elas; emocionalmente, socialmente e economicamente	,712
	COM2	Eu sinto prazer em falar sobre a ONG e os que eu ajudo com pessoas que não fazem parte da organização	,600
	COM3	A ONG tem valores e presta serviços para pessoas que eu me identifico e estou comprometido	,733
	COM4	Sinto que é "moralmente correto" dedicar esforços para a ONG e para auxiliar aqueles que ela beneficia	,683

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Como apresentado na tabela anterior, já na primeira extração aconteceu a geração de um único fator, este com fator 46,78% de explicação da variância total dos escores encontrados. Diferentemente do que aconteceu com o construto anterior, aqui as variáveis acabaram se agrupando em um único fator, mas não todos eles com valores superiores a 0,700, limite aqui assumido como o ideal, segundo proposto e aplicado por Luz (2018).

O maior escore apresentado foi na variável COM1 (*“Estou comprometido com as pessoas que a ONG ajuda porque já me envolvi bastante com elas; emocionalmente, socialmente e economicamente”*) e, em contrapartida, o menor esteve em COM2 (*“Eu sinto prazer em falar sobre a ONG e os que eu ajudo com pessoas que não fazem parte da organização”*), ainda assim por esta variável ter se agrupado com as demais e pelo conteúdo da mesma, foi feita a opção de mantê-la.

Por fim, é possível perceber que este construto já apresenta algum nível de incongruência nas respostas e que eventualmente, no MEE que será desenhando ao longo dessa pesquisa, acabe por não ser representativo ou fundamental para o modelo teórico conforme apresentado anteriormente. Isso será analisado mais adiante. Por agora, o ponto seguinte encerra as Análises Fatoriais Exploratórias iniciais para os construtos aqui trabalhados.

5.4.3. Engajamento

Para esse construto, repetindo os procedimentos adotados anteriormente, obteve-se um KMO inicial de 0,815, valor que com os 6 construtos aqui componentes para o Engajamento, já se demonstra como adequado. No que diz respeito à esfericidade Bartlett, obtivemos um valor adequado, com χ^2 de 322,916, gl de 15 e especialmente uma significância estatística com valor $< 0,001$. Em princípio o alpha de Cronbach de 0,520; inicialmente, segundo Costa (2011) tido como inaceitável. A primeira extração dos fatores está demonstrada na tabela seguinte.

Tabela 8: Escores fatoriais do construto Engajamento

Extração	Sigla	Item	Fator 1	Fator 2
Primeira Extração	ENG1	Eu dedico o meu esforço máximo ao exercer trabalho voluntário	,679	
	ENG2	Eu tento ter o meu melhor desempenho ao exercer trabalho voluntário	,838	

	ENG3	Eu me sinto animado ao desempenhar trabalho voluntário	,792	
	ENG4	Eu sinto energias renovadas ao desempenhar trabalho voluntário	,822	
	ENG5	Ao fazer trabalho voluntário, procuro estar sempre atento e concentrado	,832	
	ENG6	Ao fazer trabalho voluntário, sinto que tenho todas as minhas energias consumidas		,932

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

A tabela demonstra que assim como aconteceu para o construto Altruísmo, aqui as variáveis acabaram por se agrupar em 2 fatores. No fator 1 estão as variáveis ENG1, ENG2, ENG3, ENG4 e ENG5; enquanto no fator 2 se apresenta sozinha a variável ENG6, que inclusive se desloca das outras variáveis possuindo o escore mais alto. Além da divisão entre as variáveis, esta primeira extração também trouxe consigo uma variância explicada de 71,63%, o que é um valor relativamente alto.

No entanto, como comentado anteriormente, aqui esperava-se que as variáveis formassem um fator único. Conforme explicado no ponto 5.3. dessa pesquisa, acredita-se que a variável em questão pode ter sofrido com alguma confusão interpretativa dos respondentes, sendo a única variável de mensuração inversa se comparada às demais presentes no instrumento.

Em certo nível, esta análise se confirma aqui, já que naturalmente a incidência de respostas a esta assertiva, acabou por agrupar um fator único para ela. Assim, optamos por fazer uma segunda extração fatorial, dessa vez, retirando a variável ENG6. Esta extração está demonstrada na tabela seguinte.

Tabela 9: Escores fatoriais do construto Engajamento - Segunda extração

Extração	Sigla	Item	Fator 1
Primeira Extração	ENG1	Eu dedico o meu esforço máximo ao exercer trabalho voluntário	,624
	ENG2	Eu tento ter o meu melhor desempenho ao exercer trabalho voluntário	,858
	ENG3	Eu me sinto animado ao desempenhar trabalho voluntário	,824
	ENG4	Eu sinto energias renovadas ao desempenhar trabalho voluntário	,815
	ENG5	Ao fazer trabalho voluntário, procuro estar sempre atento e concentrado	,850

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Como a tabela apresenta, dessa vez as variáveis alinharam-se em um único com fator e em linhas gerais todos com bons valores, sendo os mais altos indicados em ENG2 e ENG5 (0,858 e 0,850, respectivamente); e o menor valor o de ENG1 (,624), que ainda que tenha um valor abaixo do desejado 0,700, é uma variável que irá permanecer, devido ao fato de em seu conteúdo indicar algo que diretamente é capaz de mensurar o nível de Engajamento dos voluntários respondentes.

Ainda que em comparação à primeira extração, a variância explicada aqui encontrada seja mais baixa (63,83%), os demais valores de análise mostraram-se melhores do que os da extração prévia. O KMO passou de 0,815 para 0,840; a esfericidade de Bartlett manteve-se adequada, assim como na primeira extração e a consistência interna do construto, mensurada através do alpha de Cronbach, teve uma significativa melhora, passando de um valor (0,520) inaceitável para um índice de 0,850, tido como ótimo, se observarmos os parâmetros propostos por Costa (2011), previamente estabelecidos.

Assim, diante desta evidenciada melhora em valores e da consistência do construto após a retirada da variável ENG6, a opção é manter o Engajamento com 5 variáveis e não mais as 6 que foram aplicadas inicialmente. Dessa forma, acreditamos que enfim estão apresentadas não apenas para este construto, mas para os anteriores também, as variáveis ideais para que as análises prossigam, que a MEE seja aplicada e apresentada no ponto 5.5. seguinte.

6. ANÁLISE DAS HIPÓTESES

Neste ponto, serão apresentados os procedimentos aplicados para teste das hipóteses de pesquisa. Em princípio, foi testado através de regressões lineares, o modelo teórico que foi inicialmente proposto. Em seguida, desenvolveu-se a MEE bem como os ajustes que sejam necessários para refinar o modelo.

6.1. Teste de Hipóteses pela Análise Fatorial Exploratória

Em primeiro passo, procedeu-se análises sobre a validade estatística e a confiabilidade dos construtos. Para tanto, foram observados os resultados da confiabilidade composta, alpha de Cronbach e variância média extraída para cada construto.

Os valores apresentados e discutidos neste tópico foram extraídos tanto pelo software AMOS 23 quanto pelo SmartPLS 3, via de regra, os valores coincidem e assim sendo, optou-se por apresentar os que demonstrarem maior facilidade de compreensão. Estes resultados estão indicados nas tabelas adiante.

Tabela 10: Validade e confiabilidade dos construtos presentes no modelo teórico da pesquisa

Construto	Confiabilidade Composta	Alpha de Cronbach	Variância Extraída
Altruísmo	0,896	0,844	68,50%
Comprometimento	0,750	0,618	46,78%
Engajamento	0,897	0,850	63,83%

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

De modo geral, os índices descritos na tabela anterior apontam construtos satisfatórios. Altruísmo e Engajamento apresentam valores superiores a 0,70, tanto para o alpha de Cronbach quanto para a confiabilidade composta; sobre o Comprometimento, este apresenta uma boa confiabilidade e um alpha de Cronbach tido como regular, o que justifica a permanência deste construto, ainda que acabe por apresentar valores menores se comparado com os demais.

A seguir, procede-se aos testes de hipóteses por meio de regressão linear (já que os três construtos que serão trabalhados aqui, são unidimensionais). Os resultados destes testes estão apresentados na tabela a seguir.

Tabela 11: Resultado dos testes de hipóteses do modelo teórico

Hipótese	Ilustração da Hipótese	p-value	Decisão
H ^{1a}	Altruísmo >> Comprometimento	p < 0,05	Confirmar
H ^{1b}	Altruísmo >> Engajamento	p < 0,05	Confirmar
H ²	Comprometimento >> Engajamento	p > 0,05	Rejeitar
H ³	Engajamento >> Tempo	p > 0,05	Rejeitar

Fonte: Dados da Pesquisa (2019).

Para a concepção do modelo teórico inicial dessa pesquisa, parte-se do pressuposto de que o Altruísmo é um dos predecessores fundamentais do ato de voluntariar-se, assim como da atividade voluntária em linhas gerais. Nesse sentido, para a primeira hipótese a proposição é de que os valores altruístas irão impactar diretamente em duas percepções inerentes ao voluntariado: o comprometimento aos beneficiários alcançados pela atividade voluntária e o engajamento com a atividade em si (SHANTZ et al., 2014).

Assim, optou-se por dividir a hipótese 1 em duas hipóteses distintas (H^{1a} e H^{1b}), cada uma se referindo a uma associação que se espera que aconteça a partir do Altruísmo. Assumindo aqui o padrão estatístico de rejeição ou não de hipóteses (que se baseia em valores menores do que ,005 para não rejeição e superiores à 0,05 para rejeição), a tabela anterior indica a decisão para a não rejeição tanto para H^{1a} como para H^{1b}, em ambos os casos foram retornados p-values < 0,05.

Essa percepção de que o Altruísmo pode ser uma espécie de predecessor para as motivações que levam ao voluntariado, seja em um primeiro momento de “doação”, seja como fator preponderante para induzir a permanência nas atividades voluntárias, é algo que possui presença constante na literatura sobre o tema (BURNS et al., 2006; CAVALCANTE, 2012; AQUINO, 2015; PEREIRA; CAVALCANTE, 2018) e que aqui encontra confirmação estatística pelo teste de hipóteses que foi aplicado.

Em verdade, esta relação que se estabelece entre valores altruístas e atividade voluntária além de ser algo com aporte da literatura, é uma percepção de senso comum e que conforme demonstrado aqui, empiricamente pode ser justificada. Quanto mais altruísta uma pessoa se diz ser, maior pode ser a propensão deste indivíduo em desenvolver um senso de

comprometimento com aqueles que seu trabalho auxilia e em paralelo engajar-se mais ao voluntariado, sendo este tipo de pessoa (a altruísta), um grupo de interesse para que as instituições voluntárias possam trazer para suas atividades.

Esta percepção é presente no trabalho de Shantz et al. (2014), obra base da pesquisa aqui desenvolvida, e que por meio das hipóteses H^{1a} e H^{1b}, aqui também se confirma. Significa então, que assumir que o Altruísmo talvez seja o fator fundamental pelo qual o indivíduo em princípio decide se voluntariar, é razoável.

Em teoria, este ponto da pesquisa converge com outros achados que fundamentaram este trabalho, especialmente os que usaram as mesmas variáveis aqui utilizadas (CAVALCANTE, 2012; AQUINO, 2015; LEMOS, 2016; FERRAZ, 2017; AMORIM, 2018) e que apontam a relevância do Altruísmo para atividades voluntárias. Na prática, para uma gestão adequada destes voluntários, recomenda-se que os gestores possam sempre manter a percepção altruísta viva entre os indivíduos. Possivelmente, lembrá-los desta percepção pode manter estes voluntários mais empenhados com as atividades que praticam.

Nesse sentido, confirma-se aqui o aporte teórico explorado anteriormente nesta pesquisa, indicando que conforme apontam Monroe (2002) e Burns et al. (2006), que afirmam que o altruísmo está enraizado e é potencialmente a motivação fundamental para o desempenhar de atividades voluntárias. E é ao confirmar este ponto teórico, que este trabalho pode ser um importante indicativo a ser levado para efetivas práticas gerenciais, a fim de que os gestores possam com o suporte empírico aqui apresentado, fomentar motivações e o senso altruísta entre os seus voluntários.

Além disso, é possível atestar também o sentido hipotetizado do qual partiu o presente estudo, onde Shantz et al. (2014) indicam que é o altruísmo o fator que, ao evidenciar-se, acaba por exercer influência nos demais fatores que a ele se relacionam, neste caso, o Comprometimento aos beneficiários e o Engajamento. Estas associações, em especial, são apontadas no modelo teórico anteriormente apresentado, e na prática, elas se confirmam.

Enfim, ainda em específico sobre a relação Altruísmo e Engajamento, que foi testada em H^{1b}, a não rejeição da hipótese que foi achada na presente pesquisa encontra amparo teórico em Shantz et al. (2014), onde assim como a proposta abordada aqui, é colocado o Engajamento como fator central para dedicação de mais ou menos tempo ao voluntariado.

Seguindo para a análise da hipótese H², estatisticamente a decisão é a de rejeição da hipótese em questão. Para o caso da amostra dessa pesquisa e com base nas respostas dos indivíduos aqui alcançados, o p-value encontrado (0,086) para a relação esperada entre

Comprometimento e Engajamento é relativamente alto, se compararmos com o valor de corte delimitado para a rejeição ou não dos testes de hipóteses aqui desenvolvidos.

Conforme descrito em H², a presunção era de que o construto Comprometimento se comportasse como um efeito de moderação ao Engajamento. Cabe o esclarecimento do que se assume aqui como Efeito moderador: Hair et al. (2009) define como moderador o efeito de um terceiro construto que é capaz de mudar a relação entre outros dois construtos relacionados.

No caso dessa pesquisa, as variáveis em Comprometimento deveriam atuar como efeito de moderação para a associação entre o construto Engajamento e o de tempo dedicado ao voluntariado. Dessa forma, pelo p-value que foi encontrado para essa relação e para a amostra aqui trabalhada, não é estatisticamente correto assumir que a associação entre Engajamento e Tempo é significativamente alterada pela influência que o construto Comprometimento acrescenta no modelo teórico aqui adotado.

Algumas possíveis justificativas, específicas ao contexto de aplicação da pesquisa podem explicar a rejeição da hipótese em questão. Observando as características das instituições que foram alcançadas, é possível identificar que elas (as instituições e por consequência os que são nela voluntários) não atuam exclusivamente com determinados grupos de beneficiários.

Explica-se: a maioria das instituições e grupos de voluntários que foram alcançados, trabalham com projetos eventuais ou mesmo localizados em momentos específicos ao longo do ano, como por exemplo o Dia das Crianças e o Natal. Desse modo, não é costumeiro que estes voluntários acabem por beneficiar especificamente as mesmas pessoas; e, assim sendo, estabelecer um senso de comprometimento com estes beneficiários é pouco provável.

Desse modo, é justo assumir que os voluntários tenham um senso de compromisso maior com a atividade em si, e não com os indivíduos, tendo em vista que a recorrência em beneficiar as mesmas pessoas dificilmente acontece. Nesse sentido, Grant (2007) aponta um argumento que pode servir aos gestores. O autor indica que uma possibilidade de estreitar esta relação é aumentar a frequência e proximidade física entre os dois grupos, aumentar a duração das atividades desenvolvidas e a profundidade do contato entre o voluntário e os beneficiários, podendo fortalecer o senso de comprometimento (GRANT, 2007).

O resultado desta hipótese é oposto ao de Shantz et al. (2014), onde a relação Engajamento e Tempo é fortalecida pelo senso de comprometimento aos beneficiários. Em verdade, na pesquisa das autoras é observado que aqueles que declaram uma maior percepção

de comprometimento aos que se beneficiam pelas atividades voluntárias que desenvolvem, por consequência são mais engajados com a atividade (SHANTZ et al., 2014). Diga-se, entretanto, que diferente do que aconteceu aqui, no caso das autoras, os respondentes foram essencialmente de uma única instituição e atendiam comumente os mesmos beneficiários.

A própria pesquisa de Shantz et al. (2014) não encontrou resultados totalmente homogêneos no que diz respeito ao Comprometimento. Especificamente ao se observar as respostas de homens e voluntários não mais ativos, vê-se no resultado das autoras, que assim como encontrado aqui, este senso de comprometimento não fortalece a relação com o construto Engajamento e Tempo dedicado ao voluntariado (SHANTZ et al., 2014). Então, a rejeição aqui encontrada não é totalmente surpreendente, já que na própria pesquisa de base existe um precedente.

Retomando ao achado específico do presente trabalho, é possível assumir que o resultado estatístico que foi aqui encontrado é até certo ponto contra intuitivo. A presunção que H^2 define além do aporte teórico (GRANT, 2007; SHANTZ et al., 2013; VALÉAU et al., 2013; SHANTZ et al., 2014) parece uma suposição razoável se tomarmos uma interpretação de senso comum. Assim, indicamos que ainda que se aceite a rejeição da hipótese em questão, não é correto que se desconsidere totalmente essa relação presumida.

Tanto é, que ao aplicar um teste descritivo de correlação no software R, pelo comando “cor.test”, encontra-se a existência de relação entre os construtos em questão. Com o valor obtido de 0,21 entre Comprometimento e Engajamento, assume-se que exista em algum nível correlação entre estas dimensões. Ainda que seja uma relação tida como desprezível (MUKAKA, 2016), é razoável assumir que estes construtos não sejam totalmente incompatíveis.

Se forem observadas individualmente cada variável presente em Comprometimento, percebe-se que todas apresentam p-values significativos para a composição interna do construto. COM1, COM2, COM3 e COM4 apresentam valores inferiores a 0,05; então, é justo acreditar que por si só o construto é significativo, mas talvez por especificidade da amostra alcançada (no que diz respeito ao seu tamanho ou mesmo o nicho de atuação dos voluntários respondentes da pesquisa), a relação presumida para a hipótese não possa ser estatisticamente confirmada.

Entenda-se que é possível que a relação do Engajamento com o Tempo seja uma associação independente, e que uma terceira variável (ao menos a que aqui foi proposta) não seja preponderante para modificar o sentido desta relação. Sobre isto, em relação a H^3 , assim

como aconteceu em H² o p-value encontrado é superior à 0,05, indicando estatisticamente a rejeição para essa hipótese. Em H³, o p-value encontrado é de 0,081.

Assume-se então, que para a amostra com a qual esta pesquisa trabalha, a relação esperada de que um maior nível de engajamento às atividades voluntárias por consequência levaria a uma maior quantidade de tempo dedicado ao voluntariado, não é significativa estatisticamente; assim, em um nível de confiança de 95% para a amostra em questão, a relação presumida em H³ não pode ser aceita.

Mais uma vez, apresenta-se um resultado contraditório ao que emergiu em Shantz et al. (2014), onde, para as autoras, o Engajamento se mostra um significativo preditor para o tempo de dedicação ao voluntariado. Além disso, ainda em comparação com o trabalho citado, encontra-se que ao analisar a relação Altruísmo > Engajamento > Tempo, os valores de altruísmo desempenham um efeito indireto estatisticamente significativo para o tempo, ao passo que aqui esta relação indireta também não se confirma (para o estudo de referência obteve-se um p-value < 0,05 nesta associação, ao passo que aqui o p-value da mesma associação é de 0,11).

Como já comentado na fundamentação teórica deste trabalho, a percepção do Engajamento como elemento central para a prática da gestão de pessoas no voluntariado é uma abordagem relativamente recente e ainda pouco explorada (SHANTZ et al., 2014; ALFES et al., 2016). Dessa forma, mesmo as comparações dos resultados que foram encontrados na presente pesquisa possuem uma literatura de comparação até certo ponto limitada, a fim de ver se os achados daqui convergem ou divergem de outros estudos.

Assim, cabe explicitar algumas particularidades no contexto em que estas outras pesquisas que centralizam o Engajamento foram desenvolvidas, especialmente como este contexto pode justificar a não congruência de resultados entre os trabalhos. Em princípio, uma potencial explicação para estas divergências de resultados é a particularidade de cenários de aplicação para as pesquisas. Em Shantz et al. (2014), assim como em Alfes et al. (2016), os estudos foram desenvolvidos numa realidade específica ao Reino Unido.

É neste sentido que reside uma possível justificativa para a assumida rejeição da H³ da presente pesquisa. Miranda (2011), ao pesquisar diferenças nacionais em 26 países (no momento desta pesquisa), entre outras coisas, o quanto e em que medida uma parcela da população destes países se envolve com o voluntariado, encontrou que, em média, os voluntários do Reino Unido dedicam maior quantidade de tempo em suas atividades

voluntárias. Esta pesquisa desenvolveu-se em países membros da OECD (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

É de fato importante que se entenda o contexto onde os estudos se desenvolvem, já que diferentes fatores como o país, poder econômico, educação, o tipo de política de cada local, a cultura e mesmo a religião, acabam se relacionando com o voluntariado e como este acaba se desenvolvendo (PARBOTEEAH et al., 2004; SHANTZ et al., 2014).

Assim, ainda que tenha sido feita a opção em adotar o modelo de Shantz et al. (2014) para esta pesquisa, as próprias autoras já o identificam como não generalizável. E sendo assim, é razoável assumir que ainda que estatisticamente, as hipóteses (como aconteceu aqui em H² e em H³) e mesmo as amostras encontradas, não se comportem rigorosamente da mesma forma em diferentes contextos.

Especialmente sobre a amostragem alcançada, este é outro importante ponto que pode justificar a rejeição em H³, assim como em H² anteriormente. Shantz et al. (2014) apontam que a amostra de voluntários alcançada, e também os objetivos da organização que estes voluntários trabalham, podem impactar significativamente tanto no engajamento quanto por consequência no tempo que estes dedicam para as suas atividades.

O contexto que a pesquisa de Shantz et al. (2014) foi trabalhado (uma única instituição trabalhada, com um grande número de voluntários e também com beneficiários recorrentes) e retirar aqui não foi possível replicar. A dispersão de instituições, e por consequência a presença de voluntários heterogêneos e de beneficiários não recorrentes, podem implicar nas incongruências entre a presente pesquisa e a das autoras citadas anteriormente.

Indica-se que, em linhas gerais, este cenário de pesquisa em uma organização em específico, com beneficiários recorrentes e com uma missão estritamente definida, pode levar a um maior comprometimento, engajamento e dedicação de tempo de seus voluntários (METZ et al. 2003; SHANTZ et al., 2014).

Como na pesquisa que foi aqui desenvolvida, foram aglutinados voluntários de diferentes organizações e projetos, ainda que estejam em um campo de atuação semelhante (a defesa, promoção e assistência de direitos sociais), cada uma possui limites próprios e agem em contextos específicos. Isto pode gerar uma maior dispersão de respostas e, por consequência, implicar em algum nível para a rejeição estatística de algumas das hipóteses aqui trabalhadas.

Sobre H³, assim como feito para H², aplicou-se um teste de correlação para identificar se os construtos Engajamento e Tempo seriam de fato não relacionados um ao outro.

Obtendo-se um valor de 0,09 entre os construtos em questão, indica-se uma relação que ainda que seja considerada como “desprezível” (MUKAKA, 2016), não é uma relação a ser desconsiderada, visto que existem outros trabalhos, em outros cenários, que atestam a existência dessa relação.

Em linhas gerais, tanto para rejeição em H² como em H³, assume-se como possível explicação para isto, e a incongruência com alguns dos resultados de Shantz et al. (2014), é que conforme as próprias autoras indicam em seu trabalho, o modelo por elas apresentado à época não havia sido testado em culturas distintas ou em diferentes organizações voluntárias, como esta pesquisa se propôs a fazer. Assim sendo, pode ter enfrentado, na prática, algumas limitações do modelo.

Assim sendo, existe justificativa teórica que explique o quanto o contexto original em que o modelo foi proposto influenciou o desenvolvimento do modelo teórico que foi aqui adaptado, algumas das hipóteses que foram testadas e por consequência, também os resultados (ROUSSEAU; FRIED, 2001; WHETTEN, 2009; SHANTZ et al., 2014).

No ponto a seguir, continua o teste das hipóteses, mas agora por meio da AFC e da MEE com base no modelo teórico apresentado anteriormente.

6.2. Teste de Hipóteses pela Análise Fatorial Confirmatória

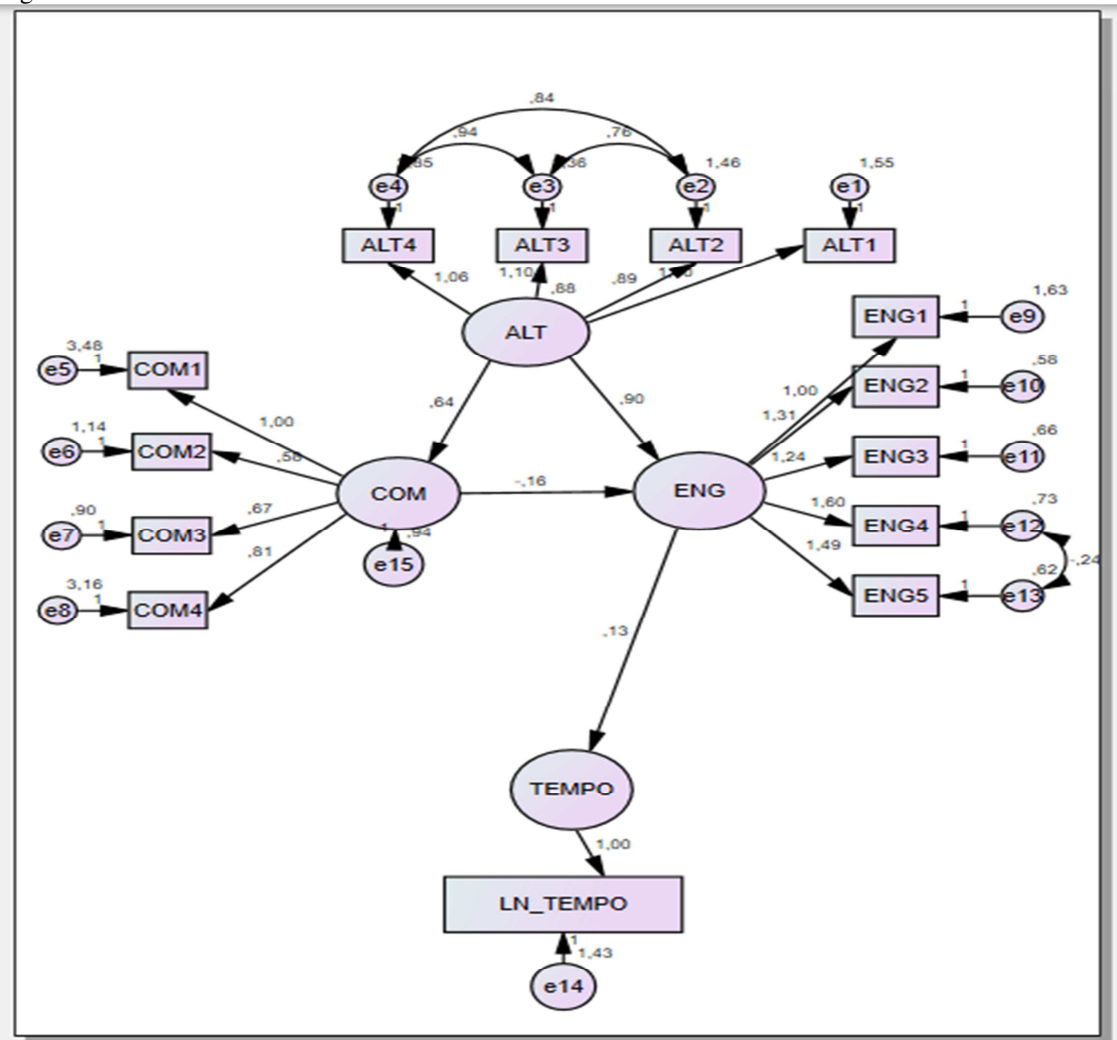
Objetivando antes de mais nada adequar o modelo teórico com o qual este estudo se baseou (SHANTZ et al., 2014), avaliar este modelo e as hipóteses de pesquisa definidas anteriormente, adequou-se o modelo de equações estruturais para a forma que ele será apresentado na Figura X a seguir. Antes de apresentar o MEE, é importante apontar algumas decisões de pesquisa que foram tomadas ao longo da elaboração deste trabalho e que por consequência acabaram resultando na modificação do modelo.

Em princípio, a H¹ seria uma hipótese única. Como optou-se por dividir a mesma em H^{1a} e H^{1b}, o desenho acaba se alterando, de forma que partindo do construto, Altruísmo passa a existir dois caminhos, ao invés de apenas um. Além disso, como definido no tópico 5.4. e em seus subtópicos, 2 variáveis acabaram por ser retiradas do modelo final (1 em Altruísmo e 1 em Engajamento), a fim de tornar os construtos mais consistentes e explicativos.

Se observarmos o modelo teórico inicial (ver Figura 1) e o que será apresentado a seguir na Figura 2, que é presumido como o modelo final para esta pesquisa, é possível enxergar de forma mais evidente as adaptações que foram feitas ao modelo inicial. Esta representação da Figura 2 foi estimada no software Amos 24, pelo método estatístico padrão

do programa, que é o da máxima verossimilhança e foi a estrutura de relações que retornou os resultados mais adequados para um modelo ajustado. Visualmente, a apresentação segue:

Figura 2: Modelo Final



Fonte: Elaboração Própria (2019).

O modelo final apresentado na figura anterior demonstra as relações correspondentes para cada uma das hipóteses de pesquisa, assim como as 13 variáveis (4 para Engajamento, 4 para Comprometimento e 5 para Engajamento) finais para construção mais adequada do mesmo. Além disso, a percepção quanto ao tempo dedicado ao voluntariado, que conforme explicado no item 5.1., para manter a presunção de normalidade (OSBORNE, 2002; SHANTZ et al., 2014) para a execução satisfatória do modelo, também foi modificada.

Com este modelo em perspectiva, procede-se às análises referentes aos índices de ajuste, a fim de atestar se, da forma que está apresentada, a MEE e o modelo final em questão satisfazem os parâmetros de limite previstos em literatura (MARÔCO, 2010; KENNY, 2015;

LUZ, 2018), tanto teórica quanto empírica. O objetivo é demonstrar, então, se a presente pesquisa apresenta um modelo adequado estatisticamente e que por consequência responde aos objetivos que a pesquisa propõe. Estes índices, estão apresentados na tabela seguinte:

Tabela 12: Índices de ajuste do modelo final

Índices	Limites	Modelo Final
Qui-quadrado (valor)	*	111,540
Graus de liberdade	*	71
Qui quadrado / Graus de liberdade	< 3	1,571
GFI (<i>Goodness of fit</i>)	> 0,90	0,894
CFI (<i>Comparative fit index</i>)	> 0,90	0,943
NFI (<i>Normed fit index</i>)	> 0,90	0,861
RMSEA (<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>)	< 0,08	0,064

Fonte: Elaboração Própria (2019).

Observando a tabela, podemos definir que o modelo de mensuração apresentado é estatisticamente adequado. Já em primeira análise percebe-se que alguns limites já são satisfeitos. A razão entre qui-quadrado/graus de liberdade ($111,540/71 = 1,571$) cumpre a condição de um valor inferior a 3; assim como o CFI de 0,943 e o RMSEA de 0,064, também indicam valores aceitáveis e um modelo ajustado (HAIR et al., 2009; MARÔCO, 2010; KENNY, 2015; LUZ, 2018). Em oposição, o GFI e o NFI (respectivamente 0,894 e 0,861) retornaram índices um pouco abaixo do mínimo estabelecido, que seriam valores acima de 0,90.

Sobre o GFI, define-se em literatura que este é fortemente influenciado pelo tamanho da amostra trabalhada, assim, existindo um certo consenso em não assumir este índice como definitivo para a adequação do modelo (SHARMA et al., 2005; KENNY, 2015). Com o tamanho da amostra já trabalhado aqui nesta pesquisa, o índice já se aproximou de 0,894, então é razoável assumir que um aumento desta amostra, possivelmente já apontaria para o alcance de 0,90 ou algum valor maior

Quanto ao NFI, ainda que se indique índices abaixo de 0,90 como possivelmente inadequados, assim como aconteceu no índice anterior, o valor aqui encontrado ficou bastante aproximado do limite. Ao passo que o modelo apresentado para esta pesquisa conta com 4 construtos, assume-se que se outros parâmetros (além do Altruísmo, Comprometimento, Engajamento e Tempo) fossem acrescentados ao modelo, o NFI do mesmo acabaria por ser melhorado.

É por esta razão que mesmo que este índice seja uma das primeiras propostas para mensuração de ajuste apresentada, o mesmo não pode também ser assumido com um índice definitivo, já que ele pode ser modificado sem grandes dificuldades (BENTLER; BONNET,

1980; KENNY, 2015). É neste sentido também, que Marsh et al. (2004) indicam que qualquer valor de corte arbitrado são linhas gerais para orientação, mas não são regras nem valores totalmente definitivos.

Assim, mesmo que nem todos os índices estejam rigorosamente alcançados, a opção é por não fazer mais ajustes ao mesmo, tendo em vista que este, da forma que está apresentado agora, já indica um ajuste bastante razoável, especialmente pelo fato de este modelo já apresentar congruências com a literatura do fenômeno que foi aqui abordado.

Nesse ponto, cabe retomar alguns pontos e discutir o modelo como um todo. Assim como qualquer outro modelo teórico apresentado ou mesmo a MEE aplicada, o que foi aqui abordado se trata de um recorte específico presente no contexto do voluntariado. Dessa forma, entende-se que existe uma diversidade de variáveis e fatores que podem influenciar o tempo dedicado ao trabalho voluntário e, aqui, a opção foi tratar de três fatores em particular (Altruísmo; Comprometimento aos beneficiários e Engajamento).

Usando como ponto de partida o modelo teórico apresentado por Shantz et al. (2014) e aqui adaptado, a proposta fundamental do modelo, é de que ao invés de se limitar em fatores que motivam ao voluntariado, se possa levar em consideração variáveis relacionadas à atividade voluntária por si só e aqueles que são por esta atividade afetados. Esta percepção e a inserção destas variáveis mostram-se adequadas, fundamentalmente quando se observa os bons índices de ajuste dos modelos que foram apresentados anteriormente.

Assumindo que todos os índices encontrados para o modelo desta pesquisa estão adequados (qui quadrado/graus de liberdade = 1,571; GFI = 0,894; CFI = 0,943; NFI = 0,861; RMSEA = 0,064), é justo assumir que, no geral, os resultados indicam que os construtos com o qual o modelo desta pesquisa trabalhou são distintos uns dos outros e que não existem vieses entre eles que possam de alguma influenciar os resultados indevidamente.

Na tabela a seguir, está feito o comparativo entre os índices de ajuste do modelo desta pesquisa e dos achados em Shantz et al. (2014).

Tabela 13: Comparativo entre os índices de cada modelo

Índices	Dados da Pesquisa	Shantz et al. (2014)
Qui-quadrado (valor)	111,540	181
Graus de liberdade	71	58
Qui quadrado / Graus de liberdade	1,571	3,120
GFI (<i>Goodness of fit</i>)	0,894	0,950
CFI (<i>Comparative fit index</i>)	0,943	0,962
NFI (<i>Normed fit index</i>)	0,861	0,063
RMSEA (<i>Root Mean Square Error of Approximation</i>)	0,064	0,066

Fonte: Elaboração Própria (2019).

Se compararmos os índices de ajuste do modelo do presente estudo com os índices presentes em Shantz et al. (2014), que é o trabalho de referência principal para o que foi aqui desenvolvido, é possível perceber que os achados são relativamente próximos um ao outro, o que pode indicar que o modelo é de fato consistente, mesmo que aplicado e adaptado em uma realidade diferente.

As hipóteses de pesquisa, tratadas no ponto anterior e representadas na MEE pela ligação entre os construtos, atestam no todo ou parcialmente os pressupostos teóricos que fundamentaram este trabalho. Desse modo, as mesmas oferecem suporte empírico para que determinadas decisões sejam adotadas pelos gestores de trabalhadores voluntários das organizações aqui alcançadas ou mesmo de instituições com características semelhantes.

Nesse sentido, entender o peso (atestado na MEE apresentada na Figura 2) que as motivações altruístas e o Altruísmo de forma geral têm para engajar pessoas ao voluntariado (FINKELSTEIN; BRANNICK, 2007; PLUMMER et al., 2008) aumentar o senso de comprometimento para com os beneficiários (CLARY; ORENSTEIN, 1991; SHANTZ et al., 2014) é fundamental para que os gestores possam trabalhar isto junto aos seus voluntários, tornando estes mais presentes ao voluntariado.

Por sua vez, o Comprometimento apresentado na MEE desenvolvida para esta pesquisa parece não influenciar diretamente o Engajamento ao trabalho voluntário. Em parte, este é um achado contraditório ao que o pressuposto teórico (SHANTZ et al., 2014; ALFES et al., 2016) indica. Na verdade, a relação entre estes construtos apontadas na MEE indica um sentido negativo de Comprometimento para Engajamento.

Como abordado em pontos anteriores deste trabalho, é possível que isto aconteça pela atividade das instituições aqui alcançadas serem muitas vezes esporádicas. Em específico para as organizações com as quais esta pesquisa trabalhou, cabe ao gestor tomar medidas a fim de estreitar a relação de seus voluntários com aqueles que se beneficiam pelo seu trabalho, já que este estreitamento entre as partes é tido como benéfico (GRANT, 2007; SHANTZ et al., 2014).

Ainda observando a MEE, especificamente a associação entre Engajamento e Tempo e como o primeiro, esta acaba por impactar no segundo, a relação torna-se influenciada não apenas por estes dois fatores, mas pelos demais predecessores (Altruísmo e Comprometimento) do modelo também. Este é o ponto central do modelo: entender que o ponto inicial é o Altruísmo e da influência deste no Comprometimento e no Engajamento é

que se pode compreender a quantidade de tempo dedicada ao trabalho voluntário (FINKELSTEIN, 2008; SHANTZ et al., 2014).

É com este entendimento em mente que a gestão deve se pautar a fim de ter melhorias em seu grupo de voluntários. Desse modo, o importante não é concentrar esforços para impulsionar apenas um dos construtos em questão; por exemplo, tornar o voluntário mais engajado com a atividade não pode se limitar apenas em medidas que potencializem este fator, mas os fatores que o envolvem são igualmente importantes e influentes. Neste sentido, retoma-se o ponto de que os construtos trabalhados no modelo desta pesquisa representam apenas um recorte entre outras variáveis também presentes no voluntariado.

Indica-se que a relação do Altruísmo, em conjunto com outras variáveis (no caso deste trabalho o Comprometimento e o Engajamento), e a possibilidade de entender a forma como estas acabam por direta ou indiretamente influenciar na quantidade de tempo que se dedica ao trabalho voluntário, é potencialmente uma das grandes contribuições desta pesquisa.

Espera-se que neste trabalho esteja uma contribuição para que a gestão de trabalhadores voluntários possa dispor do máximo de informações ao seu alcance, a fim de que se desempenhe uma gestão cada vez mais eficiente e que, por consequência, seja possível reduzir alguns efeitos inerentes ao se gerir voluntários, como o *turnover* e a sazonalidade, fatores recorrentes neste tipo de atividade (CAVALCANTE, 2012; AQUINO, 2015; FERRAZ, 2017).

De toda forma, entende-se que as relações e associações aqui analisadas carecem de novos testes e outras perspectivas de análise, para que se construam outras evidências sobre fatores que levam até a quantidade de tempo que se dedica ao voluntariado, como aumentar esta dedicação e mesmo torná-la algo continuado. Espera-se que novas adições, assim como contribuições, ao modelo proposto por esta pesquisa sejam feitas, sendo o passo dado aqui apenas um primeiro descortinar sobre um tema repleto de oportunidades de pesquisa, que serão apontadas adiante.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste ponto, estão condensadas as conclusões e considerações sobre o estudo, especialmente as discussões relacionadas aos objetivos propostos para esta pesquisa, bem como as hipóteses previamente definidas para o trabalho. Além disso, se apresentam as contribuições acadêmicas e gerenciais alcançadas pelo estudo, as limitações do mesmo e recomendações para expansão desta e a elaboração de pesquisas futuras.

A concepção e desenvolvimento da pesquisa se deu pelo objetivo de analisar a associação entre o altruísmo do voluntário e de que forma este construto influencia o tempo que este dedica para o desempenhar de atividades voluntárias. Retomando ao objetivo geral da pesquisa (Entender a associação entre motivações altruístas e o tempo que o voluntário dedica ao voluntariado), entende-se que o mesmo foi alcançado de forma satisfatória.

A fim de enriquecer as análises e o entendimento da associação em questão, outros construtos foram inseridos nesta relação: primeiro, o Comprometimento sendo este relacionado aos beneficiários pela atividade voluntária; e o outro, o Engajamento, que por sua vez relaciona-se com a relação direta para com o voluntariado. Desse modo, a proposta foi aprofundar análises, para que estas fossem além do Altruísmo e do Tempo, possibilitando uma abordagem mais abrangente e disponibilizando uma maior quantidade de informações.

Com isto em mente, é possível dizer que o objetivo inicialmente proposto (Analisar a associação entre motivações altruístas e o tempo que o voluntário dedica ao voluntariado) foi alcançado. Além disso, indica-se que os resultados alcançados por esta pesquisa, assim como as discussões que emergiram destes resultados, podem sugerir algum direcionamento para pesquisas acadêmicas no contexto do voluntariado. Para além da academia, fomentar empiricamente eventuais decisões gerenciais e administrativas neste contexto.

Ainda neste sentido, mesmo que o modelo aqui utilizado seja uma adaptação do mesmo desenvolvido por Shantz et al. (2014), desenvolveu-se para a presente pesquisa um modelo que é particular para o contexto aqui trabalhado, possibilitando com maior clareza a visualização das pressuposições teóricas das hipóteses de pesquisa apresentadas, bem como a compreensão das relações entre os quatro construtos (Altruísmo, Comprometimento, Engajamento e Tempo) definidos para se abordar neste trabalho.

Ainda sobre estas hipóteses, as mesmas são relacionadas aos objetivos específicos da pesquisa. Por sua vez, estes objetivos consistiam em analisar as relações entre os construtos e de que forma ou em que nível um exerce influência aos outros. Como apresentado no ponto anterior do trabalho, onde lá também foi desenvolvida a discussão destas relações, assume-se

que assim como o objetivo principal, os específicos também foram satisfatoriamente alcançados.

Diga-se, entretanto, que o modelo de equação estrutural proposto foi aplicado e analisado com base nas respostas de voluntários que participam em atividades e projetos em um setor bastante específico de atuação voluntária, o que por sua vez implica em particularidades e características específicas para este contexto. De todo modo, estatisticamente, o modelo alcançou um ajuste ainda que razoável, bastante próximo do ideal, ainda que em algumas relações os resultados aqui encontrados tenham sido divergentes da literatura.

Nesse sentido, ainda que se reconheça a existência da importância do contexto de aplicação de fatores e construtos que vão além dos aqui abordados, entende-se que o problema que norteou esta pesquisa, resumido na questão “Como acontece a associação entre motivações altruístas e o tempo que o voluntário dedica ao voluntariado? ”, também foi respondido de forma adequada.

Encontrou-se, ao analisar a amostra alcançada e os resultados, que as motivações altruístas exercem forte influência sobre os construtos de Comprometimento e Engajamento, ao passo que indiretamente é um fator influente na quantidade de tempo dedicado ao voluntariado. Em paralelo, o Comprometimento aos beneficiários, para a amostra desta pesquisa, não impacta diretamente na percepção de Engajamento com a atividade voluntária, que por sua vez, (o Engajamento) possui certo nível de influência na quantidade de tempo que os respondentes dedicam ao trabalho voluntário.

No que diz respeito às implicações e contribuições teóricas esperadas com este trabalho, é pertinente destacar que esta pesquisa foi desenvolvida e aplicada com a perspectiva de contribuir com a gestão de OSCs e de projetos relacionados com atividades de trabalhadores voluntários. Acredita-se que este é um campo de gestão que carece de pesquisas mais específicas, e este trabalho é apresentado para levar alguma contribuição para esta área.

Assim, ainda sobre as contribuições teóricas, a proposição deste trabalho foi a de responder algumas lacunas de pesquisa encontradas no contexto onde este estudo se insere. Ao observar parte da literatura que circunda o voluntariado, percebeu-se que muito já existe sobre o Altruísmo e o trabalho voluntário, mas pouco é específico sobre a forma que o primeiro influencia a quantidade de tempo que se dedica ao voluntariado (DAVIS et al., 2003). A esta lacuna, esta pesquisa consegue ofertar a contribuição teórica necessária para esta temática.

Neste sentido ainda, partindo de Finkelstein (2008), que aponta a lacuna de que no voluntariado, as diversidades inerentes ao contexto muitas vezes apontam resultados conflitantes entre pesquisas, mesmo que desenvolvidas em cenários semelhantes. A fim de minimizar esta lacuna e se relacionado com o que foi apontado no parágrafo anterior, conforme discutido ao longo desta pesquisa, a opção feita foi a de inserir outras variáveis que se relacionassem com o Altruísmo e o tempo dedicado ao voluntariado.

Esta perspectiva de pesquisa aqui adotada e, em linhas gerais, a busca por preencher estas lacunas, pode interessar aos gestores, estes que precisam entender alguns dos diversos fatores que podem levar os seus voluntários a se engajarem mais e dedicarem uma maior quantidade de tempo para o voluntariado. Ainda mais, sendo a rotatividade deste tipo de colaborador, um dos maiores enfrentamentos que o gestor que trabalha com o voluntariado pode enfrentar (CAVALCANTE, 2012; AGEU, 2015; AQUINO, 2015).

Academicamente, os resultados aqui alcançados demonstram a forte influência que o Altruísmo e as motivações com esta característica representam no voluntariado, e também que o construto Engajamento possui uma certa capacidade de influenciar (em conjunto com o Altruísmo) a quantidade de tempo que se dedica ao voluntariado, ainda que esta associação, segundo os dados da amostra aqui obtida, não seja impactada pelo Comprometimento para com os beneficiários.

Esta pesquisa contribui para a teoria por acrescentar construtos ainda pouco explorados na literatura de gestão de trabalhadores voluntários. Ainda que a relação do voluntariado com o Altruísmo seja algo amplamente fundamentado (BURNS et al., 2006; CAVALCANTE, 2012; AQUINO, 2015; PEREIRA; CAVALCANTE, 2018), não é justo assumir que o voluntário e a gestão do mesmo se resume a isto.

Nesse sentido, a proposta desta pesquisa é incrementar outras variáveis (Comprometimento com os beneficiários e Engajamento) para se relacionar com o Altruísmo, entendendo a complexidade do voluntariado e a fim de ver como as relações neste campo se desenvolvem e, com maior especificidade, como as diversas associações existentes podem influenciar o tempo que é efetivamente dedicado para o desempenho de atividades voluntárias.

Ainda academicamente, apesar das evidências empíricas do modelo teórico e de equações estruturais apresentados, estes podem ser abordados com maior aprofundamento ou mesmo com variadas adaptações em pesquisas futuras. Em estudos quantitativos, outras variáveis e construtos podem ser inseridos ao modelo. Ao passo que em abordagens de

característica qualitativa, outros fatores podem emergir e serem analisados em um maior nível de especificidade.

Em linhas gerais, os resultados deste estudo podem levar a implicações importantes para (1) os gestores de organizações e projetos que possuem suas atividades baseadas em atividades voluntárias, que desejam identificar e por consequência trabalhar com métodos capazes de fazer com que os voluntários possam dedicar uma maior quantidade de tempo ao voluntariado; (2) pesquisadores sobre a temática do voluntariado, já que aqui estão inseridas variáveis ainda pouco discutidas neste contexto.

Mesmo evidenciando a importância do estudo, faz-se necessário o apontamento de algumas limitações que estiveram presentes na concepção da pesquisa e que, por consequência, implicaram nas análises e nos resultados deste trabalho. Primordial, e talvez a limitação mais determinante para os achados desta pesquisa, é a especificidade do contexto em que ela foi aplicada.

Foram arbitradas duas delimitações para a preparação do estudo: a) a regionalidade da mesma, em que, foi feita a opção de buscar organizações e projetos apenas no estado da Paraíba; e b) o campo de atuação escolhido destas organizações foi único, onde no caso, as que desenvolvem atividades voltados para a promoção ou mesmo defesa dos Direitos Sociais. Por si só, estas especificidades contextuais onde a pesquisa se desenvolveu acaba impossibilitando a generalização dos achados daqui para diferentes contextos de pesquisa.

Uma outra potencial limitação, é a de que todas as variáveis aqui mensuradas são auto reportadas pelos respondentes. Este tipo de alcance pode acabar inflando as respostas, possibilitando vieses positivos para as mesmas. Entretanto, pelo uso de escalas de mensuração validadas e garantindo o anonimato dos respondentes, bem como um bom nível de clareza nos métodos aplicados, acabou minimizando este problema, até onde possível.

Ademais, é possível dizer que as diretrizes de pesquisa que foram delineadas para a concepção deste trabalho foram seguidas adequadamente e que a proposição inicial do estudo pôde ser alcançada sem maiores problemas. Efetivamente, não houveram limitações que impediram a execução de algum ponto da pesquisa e mesmo que alguns pressupostos teóricos iniciais não tenham sido aqui empiricamente comprovados, a pesquisa foi desenvolvida de forma satisfatória.

Entre as limitações apontadas e determinados pontos que o presente trabalho não consegue ou optou por não seguir, surgem oportunidades para a disseminação de pesquisas futuras, que possam continuar ou fomentar as discussões aqui apresentadas. Especialmente ao

assumir que o voluntariado, se em comparativo com outros campos da gestão de pessoas ou mesmo de negócios, ainda é uma temática não amplamente explorada (TSCHIHART, 2005; SHANTZ et al., 2014). Isto posto, as recomendações para estudos futuros aqui apresentadas serão baseadas essencialmente em informações divergentes da teoria ou que esta pesquisa por si só não conseguiu responder.

Em específico aos construtos aqui abordados e pela amostra alcançada, tivemos que o Comprometimento aos beneficiários não exerceu sobre o Engajamento com a atividade voluntária, divergindo de alguns dos pressupostos teóricos que fundamentaram este trabalho (GRANT, 2007; GRANT et al., 2007; VALÉAU et al., 2013; SHANTZ et al., 2013, SHANTZ et al. 2014).

Quanto ao Engajamento, a hipótese de pesquisa que presumia que quanto maior a percepção de engajamento do voluntário, maior seria a quantidade de tempo dedicada por este ao voluntariado (KAHN, 1990; SHANTZ et al., 2014), foi estatisticamente rejeitada (p -value $> 0,05$), ao passo que a relação que a MEE demonstrou indicava uma associação existente, porém de baixo valor no sentido Engajamento para Tempo.

Em linhas gerais, são estas divergências teóricas que o recorte analisado por esta pesquisa apontou, as potenciais possibilidades para futuras pesquisas. Estudos futuros podem ser desenvolvidos a fim de testar se estas incongruências são específicas ao contexto onde o presente trabalho foi desenvolvido ou mesmo se são presunções teóricas que se confirmam apenas em outras realidades, distintas da que foi aqui observada. Além disto, é possível que outros construtos sejam adicionados ao modelo, incrementando o mesmo com outros fatores que possam demonstrar explicações mais assertivas para que se entenda ainda mais como se forma o tempo dedicado ao voluntariado.

REFERÊNCIAS

ABEP. **Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa: Dados com base no Levantamento Sócio Econômico - 2005 - IBOPE.** Disponível em: <<http://www.abep.org>>. Acesso em: 19 dez. 2018.

ACANDA, J; L. **Sociedade civil e hegemonia.** Rio de Janeiro: Ed. UFRJ, 2006.

ALFES, K.; SHANTZ, A.; BAILEY, C. Enhancing volunteer engagement to achieve desirable outcomes: What can non-profit employers do?. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 27, n. 2, p. 595-617, 2016.

ALVES, J. A. G. R.; PEREIRA, L. M. L.; CAVALCANTE, C. E. Luzes em uníssono: gestão de pessoas no voluntariado informal. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 14, n. 33, 2018.

ALVES, J. A. G. R.; PEREIRA, L. M. L.; CAVALCANTE, C. E. **Motivações ao voluntariado informal:** Um estudo no projeto Vagalumes. In: Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social, 2018, Juazeiro do Norte. X ENAPEGS, 2018.

AMORIM, A. F. A. **Semeando no voluntariado para colher Cidadania: um estudo sobre motivações para o trabalho voluntário, percepções e atitudes cidadãs.** Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

ANDRADE, D. M.; CASTRO, C. L. de C.; PEREIRA, J. R. Cidadania ou "estadania" na gestão pública brasileira. **Revista de Administração Pública**, v. 46, n. 1, p. 177-190, 2012.

ANHEIER, H. K. **Nonprofit Organizations: Theory, management, policy.** London: Routledge Publishers, 2005.

AQUINO, M. A. G de. **Expectativas, adesão e desligamento no trabalho voluntário:** Estudos de motivos do voluntariado da Fundação Cidade Viva, João Pessoa/PB, 2014. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.

AZEVEDO, L. F. de. **Gestão financeira de recursos no Terceiro Setor:** proposta de modelo para gestão e prestação de contas das Organizações Não Governamentais. Trabalho de Conclusão de Curso, MBA, Departamento de Ciências Contábeis. Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2008.

BAKKER, A. B.; SCHAUFELI, W. B.; LEITER, M. P.; TARIS, T. W. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. **Work and Stress**, v. 22, n. 3, p. 187–200, 2008.

BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A de.; LEMOS, A. H. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **Rev. adm. contemp.**, v. 9, n. 4, p.31-52, 2005.

BARON, A. What do engagement measures really mean? **Strategic HR Review**, v. 12, n. 1, p. 21 -25, 2012.

BASTIEN, A. C. **An examination of volunteer motivations and characteristics between required volunteer service and nonrequired volunteer service in college students: an exploratory study.** Honors Program Theses, Georgia Southern University, Statesboro, GA, 2015.

BATSON, C. D. **Addressing the altruism question experimentally.** In: POST, S. G.; UNDERWOOD, L. G.; SCHLOSS, J. P.; HURLBUT, W. B. (Eds.), *Altruism and altruistic love: Science, philosophy and religion in dialogue*, p. 89-105, New York: Oxford University Press, 2002.

BEHRING, E. R.; BOSCHETTI, I. **Política Social: fundamentos e história.** 2ª ed. São Paulo: Cortez, 2007.

BENTLER, P. M.; BONETT, D. G. Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. **Psychological Bulletin**, v. 88, p. 588-600, 1980.

BORZAGA, C.; TORTIA, E. Worker motivations, job satisfaction, and loyalty in public and nonprofit social services. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 35, n. 2, p. 225–248, 2006.

BRASIL. **Constituição Federal de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 01 mai. 2018.

_____. Presidência de República. **LEI Nº 13.019**, de 31 de julho de 2014. Brasília, 2014. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113019.htm>. Acesso em: 05 mai. 2018.

_____. Presidência de República. **LEI Nº 9.608**, de 18 de fevereiro de 1998. Brasília, 1998. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19608.htm>. Acesso em: 12 mai. 2018.

BURNS, D. J.; REID, J. S.; TONCAR, M.; FAWCETT, J.; ANDERSON, C. Motivations to volunteer: The role of altruism. **International Review on Public and Nonprofit Marketing**, v. 3, n. 2, p. 79-91, 2006.

BUSSEL, H.; FORBES, D. Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. **International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing**, v. 7, n. 3, p. 244-257, 2002.

CARVALHO, J. M. Cidadania: tipos e percursos. **Estudos históricos**, Rio de Janeiro, n. 18, 1996.

_____. J. M. de. **Cidadania no Brasil: O longo caminho.** 3ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

_____, J. M. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 9ª. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação No Trabalho Voluntário: Delineamento De Estudos No Brasil**. **Estudos do CEPE**, p. 161-182, 2014.

_____, C. E. **Motivação no Trabalho Voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança**. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012.

CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J.; MÓL, A. L. R. **Motivação de Voluntários: Proposição de um Modelo Teórico**. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 1, p. 124-156, 2015.

CHOU, K. L. The Rushton, Chrisjohn and Fekken Self-Report Altruism Scale: A chinese translation. **Personality and Individual Differences**, v. 21, p. 297-298, 1996.

CLARY, E. G.; ORENSTEIN, L. The amount and effectiveness of help: The relationship of motives and abilities to helping behavior. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 17, n. 1, p. 58-64, 1991.

CLARY, E. G.; SNYDER, M. The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. **Current Directions in Psychological Science**, v. 8, n. 5, p. 156-159, 1999.

CLARY, E. G.; SNYDER, M.; RIDGE, R. D.; COPELAND, J.; STUKAS, A. A.; HAUGEN, J. et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 74, n. 6, p. 1516-1530, 1998.

CNAAN, R. A.; HANDY, F.; WADSWORTH, M. Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 25, n. 3, p. 364-383, 1996.

CNAAN, R. A.; SMITH, K.; HOLMES, K.; HASKI-LEVENTHAL, D.; HANDY, F.; BRUDNEY, J. L. Motivations and benefits of student volunteering: Comparing regular, occasional, and non-volunteers in five countries. **Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research**, v. 1, n.1, p. 65-81, 2010.

CORRAR, L. J.; PAULO, E.; DIAS FILHO, J. M. (Coordenadores). **Análise multivariada para os cursos de administração, ciências contábeis e economia**. São Paulo: Atlas, 2009.

CORRY, **Defining and theorizing the Third Sector**. In: TAYLOR, R. (ed.). **Third Sector Research**. New York: Springer-Verlag, 2010.

COSTA, F. J. **Mensuração e Desenvolvimento de Escalas: Aplicações em Administração**. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

COSTA, F. L. da; CUNHA, A. P. G. Sete teses equívocas sobre a participação cidadã: O dilema da democracia direta no Brasil. **Organizações e Sociedade**, v. 17, p. 543-553, 2010.

CRAIG-LEES, M.; HARRIS, J.; LAU, W. The role of dispositional, organizational and situational variables in volunteering. **Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing**, v. 19, n. 2, p. 1–24, 2008.

CREMONESE, D. A difícil construção da cidadania no Brasil. **Desenvolvimento em Questão**, v. 5, n. 9, p. 59-84, 2007.

DAVIS, M. H.; HALL, J. A.; MEYER, M. The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. **Personality and Social Psychology Bulletin**, v. 29, p. 248-260, 2003.

DOLNICAR, S.; GRUNY, B.; RANDLE, M. **Segmenting the volunteer market: learnings from an Australian study**, Faculty of Commerce – Paper, University of Wollongong, Wollongong, 2007.

DRUCKER, P. **Administração de organizações sem fins lucrativos: princípios e práticas**. São Paulo: Thomson Learning, 1999.

DURIGUETTO, M. L. **Sociedade civil e democracia: um debate necessário**. São Paulo: Cortez, 2007.

ETZIONI, A. The Third Sector and domestic mission. **Public Administration Review**, v. 33, n. 4, p. 314-323, 1973.

EVANGELISTA, D. **Voluntariado e desenvolvimento social**. In: PEREZ, C.; JUNQUEIRA, L. P. (orgs). **Voluntariado e a gestão das políticas sociais**. São Paulo: Futura, 2002.

FERNANDES, R. C. **Privado, porém público: O terceiro setor na América Latina**. Rio de Janeiro: Relume-Dumará, 1994.

FERRAZ, T. V. **Por civismo ou por amor?** Um estudo sobre as relações existentes entre motivação do Trabalho Voluntário e Cidadania em ONGs de educação no estado da Paraíba. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

FINKELSTEIN, M. A. Predictors of volunteer time: The changing contributions of motive fulfillment and role identity. **Social Behavior and Personality**, v. 36, n. 10, p. 1353– 1364, 2008.

FINKELSTEIN, M. A.; PENNER, L. A.; BRANNICK, M. T. Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. **Social Behavior and Personality**, v. 33, n. 4, p. 403–418, 2005.

FINKELSTEIN, M. A.; BRANNICK, M. T. Applying theories of institutional helping to informal volunteering: Motives, role identity, and prosocial personality. **Social Behavior and Personality**, v. 35, n. 1, p. 101–114, 2007.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

GILSON, L. L.; SHALLEY, C. E. A little creativity goes a long way: An examination of teams' engagement in creative processes. **Journal of Management**, v. 30, p. 453–470, 2004.

GONÇALVES, T. D.; GRZYBOVSKI, D.; MOZZATO, A. R.; TOEBE, C. S. Contradições no agir do voluntário nas organizações da sociedade civil: Ensaio teórico à luz da sociologia pragmática francesa. **Cad. EBAPE**, v. 15, n. 4, p. 900-913, 2017.

GRANT, A. M. Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. **Academy of Management Review**, v. 37, p. 589–615, 2012.

GRANT, A. M. Relational job design and the motivation to make a prosocial difference. **Academy of Management Review**, v. 32, n. 2, p. 393–417, 2007.

GRANT, A. M.; CAMPBELL, E. M.; CHEN, G.; COTTONE, K.; LAPEDIS, D.; LEE, K. Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behavior. **Organizational Behavior and Human Decision Processes**, v. 103, n. 1, p. 53–67, 2007.

GREENSLADE, J. H.; WHITE, K. M. The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the Volunteers Functions Inventory in older Australian adults. **Journal of Social Psychology**, v. 145, n. 2, p. 155–172, 2005.

GRUPPI, L. **Tudo começou com Maquiavel (as concepções de Estado em Marx, Engels, Lênin e Gramsci)**. Porto Alegre: L&PM, 1983.

HAIR, J. F. Jr.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise Multivariada de Dados**. 6ª ed. São Paulo: Bookman, 2009.

IBGE. **As Fundações Privadas e Associações sem fins lucrativos no Brasil - 2010**. Rio de Janeiro: 2012.

IMPERATORI, T. K. **Sociedade civil, voluntariado e direito à saúde**: Uma análise sobre a Associação de Voluntários do Hospital Universitário de Brasília. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade de Brasília, Brasília, 2012.

JAROS, S. **Meyer and Allen Model of Organizational Commitment: Measurement issues**. The Icfai University Press, 2007.

KANG, M. Moderating effects of identification on volunteer engagement: an exploratory study of a faith-based charity organization, **Journal of Communication Management**, v. 20, n. 2, p.102-117, 2016.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, p. 692–724, 1990.

KENNY, D. A. **Measuring model fit**. Disponível em: <<http://davidakenny.net/cm/fit.htm>>. Acesso em: 28 dez. 2018.

KREIN, J. D. Neoliberalismo e reforma trabalhista. **Revista de Sociologia e Política**, Curitiba, v. 16, n. 30, 2008.

LEMOS, S. L. L. **Motivação para expectativa, entrada, permanência e saída**: Um estudo longitudinal no voluntariado da Fundação Cidade Viva. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

LEWIS, D. Theorizing the organization and management of non-governmental development organizations: Towards a composite approach. **Public Management Review**, v.5, n.3, p. 325-344, 2003.

LUZ, A de. P. R. G. **Consumo de serviços educacionais em cursos de graduação em gestão e negócios: uma análise dos atributos relacionados à lealdade e retenção de alunos**. Dissertação (Mestrado em Administração de Empresas) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018.

MALANSKA, H. **Women Volunteers at GMHC, Women and AIDS**, London, 1993.

MALINEN, S.; HARJU, L. Volunteer engagement: Exploring the distinction between job and organizational engagement. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 28, n. 1, p. 69-89, 2017.

MAÑAS, A. V.; MEDEIROS, E. E. Terceiro setor: um estudo sobre a sua importância no processo de desenvolvimento socioeconômico. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 2, n. 2, p. 15-29, 2012.

MARCONI, M. de A; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARÔCO, J. **Análise de equações estruturais**: Fundamentos teóricos, software & aplicações. Lisboa: ReportNumber, 2010.

MARSH, H. W.; HAU, K.; WEN, Z. In search of golden rules: Comment on hypothesis testing approaches to setting cutoff values for fit indexes and dangers in overgeneralizing Hu and Bentler's (1999) Findings. **Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal**, v. 11, n. 3, p. 320-341, 2004.

MARSHALL, T. H. **Citizenship and social class**. Part I. London: Pluto Press, 1950.

MARTINS, M. C. R. A invenção dos direitos sociais. **Revista de Políticas Públicas**, v. 14, n. 2, p. 357-369, 2010.

McNEIL, N.; LEGGAT, S.; BARTRAM, T. Participation in medical college activities: a case study of the Australasian experience. **Journal of Health Organization and Management**, v. 29, n. 7, p.840-847, 2015.

MENDES, V. L. P. Inovação gerencial na administração pública, cidadania e direitos dos brasileiros. **Organizações & Sociedade**, v. 8, n. 22, p. 1-16, 2001.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, p. 61–89, 1991.

MIRANDA, V. **Cooking, caring, and volunteering**: Unpaid work around the world (OECD Social, Employment and Migration Working Papers, n. 116). Paris: OECD Publishing, 2011. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>>. Acesso em: 27 dez. 2018.

MIRVIS, P.; HACKETT, E. Work and workforce characteristics in the nonprofit sector. **Monthly Labor Review**, v. 116, n. 4, p. 3–12, 1983.

MOLLEN, A.; WILSON, H. Engagement, telepresence and interactivity in online consumer experience: Reconciling scholastic and managerial perspectives. **Journal of Business Research**, v. 63, n. 9-10, p. 919-925, 2010.

MONIZ, A. L. F. **Voluntariado ambiental como síntese dos comportamentos pró-sociais e pró-ambientais**: Uma abordagem empírica pelo modelo processual. Tese de Doutorado. Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

MONROE, K. R. **Explicating Altruism**. In: POST, S. G.; UNDERWOOD, L. G.; SCHLOSS, J. P.; HURLBUTT, W. B. (eds.). *Altruism and Altruistic Love: Science, Philosophy and Religion in Dialogue*. New York: Oxford University Press, p. 106-122, 2002.

MORAES, A. F. G. de; SILVA, A. G. C. da; CAVALCANTE, C. E.; AMORIM, A. F. A. "Ajudar os outros me deixa feliz": Voluntariado e felicidade no projeto Acesso Cidadão. **Teoria e Prática em Administração**, v. 7, n. 2, p. 36-65, 2017.

MOURA, J. T. V.; SILVA, M. K. Atores sociais em espaços de ampliação da democracia: as redes sociais em perspectiva. **Revista Sociologia Política**, Curitiba, v. 16, n. suplementar, p. 43-54, ago. 2008.

MOURA, L. R de; SOUZA, W. J de. Elementos do trabalho voluntário na Pastoral da Criança: Características e motivos. **HOLOS**. v. 3, p. 150-160, 2008.

MUKAKA, M. M. A guide to appropriate use of Correlation coefficient in medical research. **Malawi Medical Journal**, v. 24, n. 3, p. 69-71, 2012.

MUSICK, M. A.; WILSON, J. **Volunteers: a social profile**. Indiana, University Press, 2008.

OKUN, M. A. The relation between motives for organisational volunteering and the frequency of volunteering by elders". **The Journal of Applied Gerontology**, v. 13, n. 2, p. 115-126, 1994.

OLIVEIRA, F. C. de; BEZERRA, R. M. M. **Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário**. In: Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho, Natal. I EnGPR, 2007.

OMOTO, A. M.; SNYDER, M. Considerations of community: The context and process of volunteerism. **American Behavioral Scientist**, v. 45, n.5, p. 846-867, 2002.

ONU. **Measuring volunteering**: a practical toolkit, a joint project of Independent Sector and United Nations volunteers. In: DINGLE, A. (Ed.), United Nation, Germany, 2001.

OSBORNE, J.W. Notes on the use of data transformations. **Practical Assessment, Research & Evaluation**, v. 8, n. 6, 2002.

PAÇO, A. C. N. A do. Corporate volunteering – an analysis of volunteers' motivations and demographics, **Journal of Global Responsibility**, v. 4, n. 1 p. 31-43, 2013.

PARBOTEEAH, K. P.; CULLEN, J. B.; LIM, L. Formal volunteering: a crossnational test. **Journal of World Business**, v. 39, n. 4, p. 431–441, 2004.

PENNER, L. A. Dispositional and organizational influences of sustained volunteerism: An interactionist perspective. **Journal of Social Issues**, v. 58, p. 447-467, 2002.

PEREIRA, H. A.; CAVALCANTE, C. E. Medalha de ouro! Estudo sobre motivação no trabalho voluntário eventual nos Jogos Olímpicos no Rio de Janeiro. **Organizações em Contexto**, v. 14, n. 27, jan-jun. 2018.

PICCOLI, P. **Motivação para o trabalho voluntário contínuo**: Um estudo etnográfico no Núcleo Espírita Nosso Lar. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração e Turismo. Universidade do Vale do Itajaí, Biguaçu, 2009.

PILATI, R.; HEES, M. G. Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado - IFV. **Psico-USF**, v. 16, n. 3, p. 275-284, 2011.

PLUMMER, C. A.; AI, A. L.; LEMIEUX, C. M.; RICHARDSON, R.; DEY, S.; TAYLOR, P.; SPENCE, S.; KIM, H.-J. Volunteerism among social work students during hurricanes Katrina and Rita: A report from the disaster area. **Journal of Social Service Research**, v. 34, n. 3, p. 55–71, 2008.

PRINCIPI, A.; CHIATTI, C.; LAMURA, G. Motivations of older volunteers in three European countries. **International Journal of Manpower**, v. 33, n. 6, p.704-722, 2012.

REEDER, G.D.; DAVISON, D. M.; GIPSON, K. L.; HESSON-MCINNIS, M.S. Identifying the motivations of African American volunteers working to prevent HIV/AIDS. **AIDS Education and Prevention**, v. 13, n. 4, p. 343–354, 2001.

RICH, B. L.; LEPINE, J. A.; CRAWFORD, E. R. Job engagement: Antecedents and effects on job performance. **Academy of Management Journal**, v. 53, n. 3, p. 617–635, 2010.

RODRIGUES, M. C. P. Terceiro Setor: para que serve? **Conjuntura Econômica**, 41-45, São Paulo: FGV, janeiro de 1997.

ROUSSEAU, D. M.; FRIED, Y. Location, location, location: contextualizing organizational research. **Journal of Organizational Behavior**, v. 22, n. 1, p. 1–13, 2001.

SAKS, A. M. Antecedents and consequences of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**, v. 21, n. 7, p. 600–619, 2006.

SALAMON, L. M. **Partners in public service: Government–Nonprofit Relations in the Modern Welfare State**, Baltimore, MD: Johns Hopkins University Press, 1995.

SALAMON, L. M.; ANHEIER, H. K. The third world's third sector in comparative perspective. **Working papers of The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project**, n. 24, The Johns Hopkins Institute for Policy Studies, Baltimore, MD, 1997.

SELANDER, K. Work engagement in the Third Sector. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 26, n. 4, p. 1391–1411, 2015.

SHANTZ, A.; SAKSIDA, T.; ALFES, K. Dedicating time to volunteering: Values, engagement, and commitment to beneficiaries. **Applied Psychology**, v. 63, p. 671–697, 2014.

SHANTZ, A.; ALFES, K.; TRUSS, C.; SOANE, E. The role of employee engagement in the relationship between job design and task performance, citizenship and deviant behaviours. **The International Journal of Human Resource Management**. v. 24, n. 13, p. 2608-2627, 2013.

SHARMA, S.; MUKHERJEE, S.; KUMAR, A.; DILLON, W. R. A simulation study to investigate the use of cutoff values for assessing model fit in covariance structure models. **Journal of Business Research**, v. 58, p. 935-43, 2005.

SILVA, A. R.; CAPPELLOZZA, A.; ZAMBALDI, F. Antecedentes do engajamento e da intenção em permanecer em projetos sociais: um estudo em instituições de ensino superior do estado de São Paulo. **Teoria e Prática em Administração**, v. 7, n. 1, p. 79-109, jan./jun. 2017.

SILVA, A. R.; CAPPELLOZZA, A.; ZAMBALDI, F. Antecedentes do engajamento e da intenção em permanecer em projetos sociais: Um estudo em instituições de ensino superior do estado de São Paulo. **Teoria e Prática em Administração**, v. 7, n. 1, p. 79-109, 2017.

SILVEIRA, J. D. **Trabalho voluntário: Da filantropia à cidadania**. In: PEREZ, C.; JUNQUEIRA, L. P. (orgs). *Voluntariado e a gestão das políticas sociais*. São Paulo: Futura, 2002.

SIQUEIRA, S. R. de. **Motivação para o trabalho dos voluntários que atuam em hospital público estadual de São Paulo, referência em HIV**. Tese de Doutorado, Programa de Pós-graduação em Enfermagem. Escola de Enfermagem da Universidade de São Paulo, São Paulo, 2016.

SNYDER, M.; OMOTO, A. M. Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. **Social Issues and Policy Review**, v. 2, n. 1, p. 1–36, 2008.

SOBER, E. **The ABCs of Altruism**. In: POST, S. G.; UNDERWOOD, L. G.; SCHLOSS, J. P.; HURLBUTT, W. B. (eds.). *Altruism and Altruistic Love: Science, Philosophy and Religion in Dialogue*. New York: Oxford University Press, p. 106-122, 2002.

STUDER, S.; SCHNURBEIN, G. Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination. **VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations**, v. 24, p. 403–440, 2013.

TANG, F.; MORROW-HOWELL, N.; HONG, S. Institutional facilitation in sustained volunteering among older adult volunteers. **Social Work Researchers**, v. 33, n. 3, p. 172-182, 2009.

TAYLOR, M. The Third Sector in International Perspective: Indianapolis, 1992. **Voluntas**, v.3, n.3, p. 383-390, 1992.

TEIXEIRA, S. M. F. Cidadania, Direitos Sociais e Estado. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 4, out./dez. 1986.

TELLES, V. da S. A “nova questão social” brasileira: ou como as figuras de nosso atraso viraram símbolo de nossa modernidade. **Caderno CRH**, v. 30/31, p. 85-110, 1999.

TEODOSIO, A. S. S. **Voluntariado: Entre a utopia e a realidade da mudança social**. In: XXVI Encontro Nacional Dos Programas De Pós-Graduação Em Administração – ENANPAD, 2002, Salvador. Anais... Salvador: Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – ANPAD, p. 1-14.

TSCHIRHART, M. **Employee volunteer programs**. In J.L. Brudney (Ed.), *Emerging areas of volunteering*, p. 13–29. Indianapolis, IN: ARNOVA, 2005.

VALÉAU, P.; MIGNONAC, K.; VANDENBERGHE, C.; TURNAU, A-L. G. A study of the relationships between volunteers’ commitments to organizations and beneficiaries and turnover intentions. **Canadian Journal of Behavioural Science**, v. 45, n. 2, p. 85–95, 2013.

VALLERAND, R. J. Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 29, p. 271–360, 1997.

VARGAS, F. F. **O engajamento durante o processo de co-criação em workshops criativos**. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2016.

VECINA, M. L.; CHACÓN, F.; SUEIRO, M.; BARRÓN, A. Volunteer engagement: Does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? **Applied Psychology**, v. 61, n. 1, p. 130–148, 2012.

VIVEK, S. D.; BEATTY, S. E.; MORGAN, R. M. Customer engagement: Exploring customer relationships beyond purchase. **Journal of marketing theory and practice**, v. 20, n. 2, p. 127-145, 2012.

WHETTEN, D. A. An examination of the interface between context and theory applied to the study of Chinese organizations. **Management and Organization Review**, v. 5, n.1, p. 29–55, 2009.

WILSON, J. Volunteering. **Annual Review of Sociology**, v. 26, p. 215-240, 2000.

WILSON, J. Volunteerism research: A review essay. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 41, p. 176–212, 2012.

WUTHNOW, R. **Loose connections:** Joining together in America's fragmented communities. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1998.

ZWEIGENHAFT, R. L.; AMSTRONG, J.; QUINTIS, F.; RIDDICK, A. The motivational and effectiveness of hospital volunteers, **The Journal of Social Psychology**, v. 136, n. 1, p. 25-34, 1996.