

M

MOTIVAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS:

PROPOSIÇÃO DE UM MODELO TEÓRICO

CARLOS EDUARDO CAVALCANTE

Doutor em Administração pelo Departamento de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

Universidade Federal do Paraíba, Cidade Universitária – João Pessoa – PB – Brasil – CEP 58051-900

E-mail: cavalcanteeduardo@gmail.com

WASHINGTON JOSÉ DE SOUZA

Doutor em Educação pela Faculdade de Educação da Universidade Federal do Ceará (UFC).

Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Lagoa Nova – Natal – RN – Brasil – CEP 59078-970

E-mail: wsouza@ufrnet.br

ANDERSON LUIZ REZENDE MÓL

Doutor em Administração pelo Departamento de Administração da Universidade Federal de Lavras (Ufla).

Professor do Departamento de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte (UFRN).

Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Lagoa Nova – Natal – RN – Brasil – CEP 59078-970

E-mail: mol@ufrnet.br

RESUMO

O presente estudo propõe um modelo estrutural para caracterizar motivos que levam indivíduos ao trabalho voluntário. O espaço empírico do estudo foi a Pastoral da Criança – organismo de ação social da Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB). A instituição, de base comunitária, desenvolve trabalhos baseados em valores cristãos como ajuda ao próximo, fraternidade, solidariedade e partilha do saber. O referencial teórico discute elementos do trabalho voluntário a partir de autores nacionais e internacionais, como os trabalhos de Wilson (2000), Clary, Snyder e Ridge (1992), Bussell e Forbes (2002), Cnaan, Handy e Wadsworth (1996), Penner (2002), no exterior, e os de Figueiredo (2005), Souza, Lima e Marques (2008), Sampaio (2004), Souza e Carvalho (2006), Piccoli (2009) e Vervloet (2009), em contexto brasileiro. A partir de Mostyn (1983), Carvalho e Souza (2007), Souza, Medeiros e Fernandes (2006), Souza, Dias, Moura e Cunha (2009), Souza, Cunha, Nascimento e Cavalcante (2010), Cavalcante, Souza, Nascimento e Cunha (2011a, 2011b, 2011c, 2012), abordam-se conceitos de voluntariado e reflexões teóricas de motivação voluntária que conduziram à construção do modelo testado. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário fechado com 21 indicadores, em duas visitas a cidades da Diocese de Pesqueira/PE. A primeira coleta de dados ocorreu no período entre 30 de maio e 3 de junho de 2011, na cidade de Buíque/PE, e, a segunda, na cidade de Pesqueira/PE, entre 6 e 8 de julho de 2011. Aplicaram-se 720 questionários no total. A amostra foi dividida em duas partes. Com a primeira, foi feita análise fatorial exploratória e, com a segunda, análise fatorial confirmatória, por meio da modelagem das equações estruturais. O exame dos resultados alcançados pelo modelo das expectativas permite concluir pela validade e confiabilidade do instrumento. Assim, as expectativas do voluntário da Pastoral da Criança são explicadas por um conjunto de interações entre os cinco atributos testados: altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado.

PALAVRAS-CHAVE

Trabalho voluntário. Motivação no trabalho voluntário. Gestão de ONGs. Motivação. Terceiro setor.

1 INTRODUÇÃO

Este texto tem como objetivo descrever atributos teóricos destinados à explicação das expectativas que conduzem indivíduos ao trabalho voluntário. Trata-se de parte de resultados de estudo, de natureza mais ampla, que validou quatro modelos estruturais, um de expectativas dos voluntários, outro de motivações para entrada, outro para permanência e um quarto de motivações para saída. Este manuscrito, portanto, apresenta a validação do primeiro modelo. E, para tanto, tomou como espaço empírico a Pastoral da Criança. A motivação do trabalhador voluntário tem sido objeto de pesquisa em diversos estudos na área do terceiro setor, especialmente desde os anos 1980. Os trabalhos de Wilson (2000), Clary, Snyder e Ridge (1992), Bussell e Forbes (2002), Cnaan, Handy e Wadsworth (1996), Penner (2002), no exterior, e os de Figueiredo (2005), Souza, Lucas e Marques (2008), Sampaio (2004), Souza e Carvalho (2006), Piccoli (2009) e Vervloet (2009), em contexto brasileiro, são exemplos de esforços acadêmicos no sentido de entender os motivos que conduzem indivíduos a investir tempo e empenho nessa atividade. Esse período parece estar relacionado ao crescimento de organizações solidárias e sociais. Estudos em diversos países reforçam essa interpretação. Bussell e Forbes (2002) destacam que os últimos 20 anos viram fundamental reavaliação da política social que resulta no surgimento de um novo papel de grupos voluntários no Reino Unido. Para eles, o *welfare state* e o desenvolvimento de comunidades dependem agora, em maior intensidade, do envolvimento do setor associativo e voluntário.

Motivadas, em parte, por crescentes dúvidas em torno de capacidades e interesses do Estado para lidar com o bem-estar social e temas ambientais, problemas que enfrentam as nações atualmente, essas organizações estão crescendo em número e escala. Também têm contribuído para esse crescimento de organizações da sociedade civil a revolução das comunicações e a expansão da classe média educada, que se encontra frustrada com os canais de expressão política e organização econômica constituídos em anos recentes (Salamon, 1995, 1999). Uma das peculiaridades das formas organizacionais incrementadas é o tipo de vínculo estabelecido entre indivíduos e a atividade laboral, pois são constituídas por trabalhadores formais e voluntários. É neste momento que o estudo de trabalhadores

voluntários ganha maior importância, pois há uma série de diferenças entre eles e entre as organizações onde atuam. É pertinente, entre outros fatos, destacar que voluntários têm carga horária menor, entre quatro e seis horas semanais, são menos influenciados pela cultura da organização que integram e doam tempo de trabalho em sociedades em que este, convencionalmente, é mercadoria – objeto de compra e venda.

Voluntários não são motivados nem admitidos com base em salários, e, dessa forma, motivações não materiais são, a princípio, as principais diferenças entre trabalhadores pagos e voluntários. Tais diferenças, portanto, devem produzir teorias e práticas de gestão específicas, de modo a incorporar características próprias e a natureza do trabalho voluntário (Brudney & Meijs, 2009; Cnaan & Cascio, 1998; Liao-Troth, 2001). Nesse sentido, para Musick e Wilson (2000, 2008), a motivação assume importante papel nos estudos a respeito do voluntariado. Para Musick e Wilson (2008), as motivações de um indivíduo podem ajudar a definir se a atividade que está sendo executada pode, ou não, ser considerada voluntária. Literatura no tema (McCurley & Lynch, 1998; Mostyn, 1983; Wilson, 2000; Hunstinx *et al.*, 2010) indica que a motivação no trabalho voluntário é explicada por um conjunto particular de valores, entre os quais o altruísmo, o interesse individual em contribuir e a sociabilidade, além de razões religiosas e sentimentos de culpa, de obrigação ou de responsabilidade e, até, de egoísmo.

Há, portanto, motivos diversos para se filiar ao trabalho voluntário. Usualmente, parece haver uma combinação de altruísmo e egoísmo nas razões declaradas pelos voluntários para justificar suas escolhas, para se juntar a alguma atividade. Essa combinação, para Martin (1994), Til (1994) e Yeung (2004), é regra e não exceção, quando se concluem estudos acerca da motivação voluntária. É, pois, com base nesses entendimentos preliminares, que o presente estudo delinea as expectativas dos trabalhadores voluntários na Pastoral da Criança, organização que atua em todo o território nacional e tem como principal atividade o desenvolvimento da criança desde o nascimento até os 6 anos de idade. A Pastoral da Criança (2011) conta com aproximadamente 267 mil voluntários e atende 1,9 milhão de crianças em 42.020 comunidades de 4.063 municípios. Pela vasta quantidade de voluntários nela atuantes e pela importância e abrangência que detém, em níveis nacional e internacional, a Pastoral da Criança foi escolhida como objeto de pesquisa.

Há nítidos potenciais e contribuições do estudo no tocante ao aprimoramento na gestão de pessoas e processos em organizações de trabalho voluntário e, no campo teórico, possibilidades de replicação e testes da escala em outras instituições do segmento. Logo, os resultados alcançados são relevantes ao entendimento do comportamento organizacional em ações voluntárias e oferecem subsídios à Pastoral da Criança no gerenciamento da rotatividade de voluntários.

Esse fenômeno já foi abordado por Cavalcante (2005) em contexto de pesquisa semelhante, com 13 organizações não governamentais (ONGs) da cidade de Natal/RN, tendo sido observado que 62,34% dos voluntários permanecem por até dois anos, o que demonstra elevada rotatividade. Cavalcante, Souza, Nascimento e Cunha (2011b) observaram, após pesquisa em artigos, dissertações e teses na área da ciência administrativa no Brasil, a escassez de trabalhos específicos em motivação no trabalho voluntário: apenas 20 estudos nos últimos dez anos. Todos eles utilizaram instrumentos de coleta de dados qualitativos, especialmente entrevistas. Portanto, buscar melhor entendimento do trabalho voluntário, com base em perspectiva quantitativa, reforça a contribuição teórico-metodológica deste trabalho.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O QUE É TRABALHO VOLUNTÁRIO?

Como disciplina social, o estudo do voluntariado tem dificuldades em apresentar uma (ou poucas) teoria integradora, apesar da existência de diversos modelos conceituais. Nesse contexto, esta parte do referencial teórico buscará delimitar e apresentar os significados dos conceitos “voluntário” e “voluntariado”, discutir o que não é trabalho voluntário, além das diferenças para o trabalho remunerado. Musick e Wilson (2008) afirmam que, além da ajuda isolada de indivíduos a outras pessoas, com a clara diferenciação entre aquele que dá e aquele que recebe, e sem a troca desses postos, voluntariado também tem sido usado para se referir à ajuda mútua e à participação em organizações autogeridas, além do envolvimento temporário em campanhas com os mais diversos objetivos, como a ajuda a desabrigados por fenômeno natural. Musick e Wilson (2008) também reconhecem a dificuldade de delimitar esse termo. Eles afirmam, inclusive, que o termo seria autoexplicativo, uma vez que existem comportamentos que podem ser claramente descritos como “trabalho voluntariado” ou “voluntariado” por cientistas sociais. Economistas, por exemplo, entendem o trabalho voluntário como “trabalho produtivo não pago”, o que facilitaria a definição de indicadores empíricos. Entretanto, Musick e Wilson (2008) argumentam que essa escolha não preenche as lacunas do conceito e, assim, sugerem que o termo “voluntariado” seja, ao menos em parte, definido a partir de motivações.

Para melhor delimitação do termo “voluntário”, Musick e Wilson (2008) fazem discussão em cinco eixos. O primeiro trata da distinção entre ser membro de uma organização voluntária e ser voluntário. Musick e Wilson (2008) se fundamentam em Cutler e Danigelis (1993) para afirmar que, apesar de estarem

relacionados, participação em organizações voluntárias e voluntariado não são a mesma coisa. Aqui, eles parecem seguir preceitos da United Nations (2003), que igualmente entende que o indivíduo não precisa fazer parte de organização voluntária para executar atividades voluntárias. Os autores diferem, ainda, o nível de envolvimento do indivíduo. Pessoas que fazem parte de uma associação voluntária, mas que se limitam às atividades administrativas, devem ser vistas com ressalvas, pois elas fazem uso dos resultados gerados pelos outros membros sem, efetivamente, contribuir com eles.

O segundo trata de abordagem que relaciona perdas e ganhos (*net-cost approach*) e considera ganhos materiais auferidos com a atividade. Para os autores, quando se pensa no termo “voluntariado”, normalmente se acredita que o indivíduo está fazendo algum sacrifício para ajudar outrem, uma organização ou uma causa. Significa dizer que a atividade pode ser considerada em termos de “perdas *versus* ganhos”. Isso ocorre porque as atividades humanas são largamente consideradas em termos utilitários, e somente as que conseguem ter mais recompensas do que custos são executadas. O trabalho voluntário é justamente um comportamento que viola essa regra (Cnaan *et al.*, 1996; Musick & Wilson, 2008). Assim, para que uma atividade seja considerada voluntária, o indivíduo não pode ter ganhos materiais, e, se tiver, os ganhos precisam ser menores do que os custos em executar o trabalho. Entretanto, o pagamento dos gastos para executar a tarefa, como transporte ou alimentação, é aceito em diversas sociedades, a exemplo da americana e inglesa. Portanto, quanto mais benefícios o indivíduo tiver com a atividade, menos ele será considerado um voluntário e vice-versa. Assim, não há nenhuma possibilidade para ganhos materiais com a atividade, mesmo competências profissionais ou redes de relacionamento profissionais. Desse modo, se uma pessoa faz trabalho voluntário apenas porque quer melhorar competências, isso pode ser tão utilitário que certamente não poderá ser considerado como doação de tempo. Portanto, essa leitura considera o motivo do ato voluntário (Frey & Götte, 1999; Musick & Wilson, 2008).

Motivos ou motivações também podem ajudar na tarefa de definição do termo e são, assim, o terceiro eixo adotado pelos autores. Musick e Wilson (2008) sugerem que as pessoas podem até se beneficiar com o trabalho, mas isso não pode ser a motivação para continuar na atividade. Essas pessoas continuariam atuando mesmo que esses benefícios cessassem. Em algumas comunidades, ser conselheiro em instituições culturais é símbolo de *status*. Nessa posição, os indivíduos precisam até fazer doações em dinheiro. Mas a suspeita de que essa posição está sendo comprada pela doação em dinheiro pode excluí-lo da atividade. Ostrower (2002, p. 50) que chegou a esses resultados diz que o indivíduo deve demonstrar “que seu coração está no lugar correto”. Por isso, algumas organizações voluntárias resistem em oferecer recompensas financeiras (desconto em impostos, por

exemplo) para atrair novos voluntários, evitando que estas se constituam motivo para se juntar à atividade. Assim, a motivação pode ajudar na definição do termo, mesmo que se reconheça a dificuldade de determinar qual a motivação apropriada para o indivíduo ser considerado voluntário (Musick & Wilson, 2008).

Musick e Wilson (2008) reconhecem que o voluntariado está mais próximo dos estudos de organizações voluntárias e sem fins lucrativos, enquanto o ativismo social estuda movimentos sociais. Eis a concepção do quarto eixo: o voluntariado estaria mais próximo das pessoas, enquanto o ativismo mais próximo das estruturas, das causas. O ativismo busca camadas mais profundas de problemas, ao passo que o voluntariado almeja consequências imediatas. Saciar a fome de um indivíduo pode ser trabalho de voluntários, mas agir sobre a ausência de trabalho e de um lar parece ser trabalho de ativistas. O voluntariado pode ser considerado uma espécie de pré-ativismo, que pode ser alcançado quando o ponto de vista do voluntário sai do indivíduo para questões maiores de justiça social (Musick & Wilson, 2008; Hustinx, Cnaan, & Handy, 2010).

O quinto eixo entende que o trabalho voluntário pode ser confundido com a atividade de cuidador e com a ajuda informal. Em relação à ajuda informal, a Organização das Nações Unidas (2001) considera a existência de um voluntariado “não gerenciado”, que acontece de modo esporádico e espontâneo e que se dá entre amigos e vizinhos, o que é diferente de atividade em uma organização, que tende a ser mais sistematizada e regular. Entretanto, Musick e Wilson (2008) entendem que incluir a ajuda informal como uma espécie de voluntariado pode confundir essa atividade com a ajuda que ocorre entre círculos de reciprocidade entre amigos e vizinhos. Essas atividades podem não conter o caráter de ajuda sem expectativa de retorno, característica do voluntariado. Consideram então que são atividades distintas. Já a atividade de cuidador, ainda incipiente no Brasil, mas frequente na cultura de países desenvolvidos, é representada por parentes/amigos que cuidam de indivíduos com necessidades especiais (Ministério da Saúde, 2008).

Após a apresentação desses eixos de discussão, Musick e Wilson (2008) sugerem que o voluntariado teria maior relação com o ativismo social, especialmente pelo caráter institucionalizado que ambos podem apresentar. Assim, inspiram-se em Thoits e Hewitt (2001, p. 26) para definir voluntariado: “o trabalho voluntário incluiria não apenas a oferta gratuita de serviços diretamente a necessitados, mas também ativismo político e representação de comunidades em conselhos de diversos tipos”.

2.2 VOLUNTARIADO E MOTIVAÇÃO

Quanto ao tema da motivação, Latham e Pinder (2005) falam em processo psicológico complexo que resulta de uma interação entre o indivíduo e o ambiente

que o rodeia. São diversas as teorias motivacionais já consagradas, como as de Maslow e Herzberg. Tamayo e Paschoal (2005) entendem que as teorias motivacionais buscam identificar as fontes de prazer que o trabalhador encontra no seu ambiente de trabalho, e estas podem estar no indivíduo, no ambiente laboral ou em ambos. Mas as coincidências com o trabalho voluntário se encerram aí. As teorias usadas para entender a motivação, no contexto voluntário, são outras, e o uso delas se justifica pela diferença que o trabalhador voluntário tem do trabalhador formal.

Os conceitos apresentados no início deste referencial já apontam algumas dessas diferenças. Mas talvez a principal diferença esteja justamente nas motivações (Cnaan & Cascio, 1998; Mesch, Tschirhart, Perry, & Lee, 1998; Pearce, 1983; Liao-Troth, 2001). Cnaan e Cascio (1998), por exemplo, destacam outras diferenças, como a dimensão monetária, o tempo disponibilizado (muitas vezes, algumas horas por semana pelos voluntários), a possibilidade de fazer parte de várias ONGs simultaneamente, o recrutamento (que comumente é informal), a aceitação de normas e valores organizacionais (o que nem sempre acontece) e a relutância das organizações em avaliar o desempenho dos voluntários.

Entender as motivações pode ajudar a perceber o que esses indivíduos buscam com a atividade e permitir aos gestores de organizações voluntárias o suprimento de tais necessidades. Vários estudos buscaram (e ainda buscam) entender essas motivações e eles variam de modelos unidimensionais a modelos com cinco ou seis fatores. Então, esta parte do referencial trará teorias (uni e multidimensionais) específicas ao contexto do trabalho voluntário. Unidimensionalmente, os modelos baseiam-se fortemente no altruísmo. Essa percepção está impregnada no próprio conceito do voluntariado. Os conceitos citados anteriormente, neste referencial teórico, sugerem que o altruísmo – autossacrifício sem aparente recompensa pessoal – é elemento fundamental para que ele ocorra: a motivação para voluntariar seria, portanto, a doação.

Bussell e Forbes (2002) reforçam que existem evidências empíricas de que o altruísmo está presente em diversos tipos de atividade voluntária e citam, por exemplo, a pesquisa de Unger (1991) que encontrou, entre as motivações para voluntariar, o altruísmo, no qual voluntários se sentiram motivados a doar seu tempo por causa de sua percepção de que outras pessoas na sua comunidade precisavam de sua ajuda para ajudar na solução de seus problemas. Entretanto, modelos multidimensionais demonstram que a motivação em voluntariar tem influências outras, além do altruísmo, o que leva a crer que esse fenômeno é multidimensional. Cnaan e Goldberg-Glen (1991) concluíram que, além do altruísmo, objetivos sociais e pessoais motivam as pessoas a voluntariar.

Um dos modelos multidimensionais é o inventário das funções do voluntário (*volunteer functions inventory* – VFI) de Clary *et al.* (1992). Musick e Wilson

(2008) entendem que se trata da mais conhecida e mais sofisticada teoria de motivação voluntária. Ainda, para Steers e Porter (1991) é uma teoria cognitiva de motivação, pois vê a motivação como um “hedonismo do futuro”. Essa abordagem busca entender as razões ou os motivos que geram determinadas ações. Para ela, as pessoas buscam o trabalho porque creem que ele irá permitir o alcance de determinada necessidade pessoal. A partir dessa abordagem, Clary *et al.* (1992) criaram o modelo de seis fatores da motivação voluntária. Os autores buscam explicar por que o indivíduo se torna voluntário e por que se mantém na atividade. Apesar de diversas aplicações desse modelo – Clary & Snyder (1999), Clary *et al.* (1992) e Clary *et al.* (1998) – especialmente nos Estados Unidos, mas com aplicações também em outros países, como a Itália, Marta, Guglielmetti e Pozzi (2006) e Dolnicar e Randle (2007) destacam que o VFI também tem recebido críticas. Greenslade e White (2005) enfatizam que o modelo tem avaliação limitada, pois só considera os benefícios do voluntariado e não consegue demonstrar outros fatores no processo de tomada de decisão em se voluntariar, como os custos em fazê-lo. Clary e Snyder (1999) afirmaram que, no desenvolvimento do instrumento, foram inquiridos voluntários, ex-voluntários e também não voluntários. Os resultados demonstraram, via análise fatorial, a existência de seis fatores. Eles conseguiram descobrir que determinados fatores são mais importantes que outros na amostra pesquisada. As funções “carreira”, “social” e “proteção” foram avaliadas pelos voluntários com menor importância. Por sua vez, “estima”, “intelecto” e “valores” foram mais importantes. Mesmo assim, tal avaliação difere entre grupos. Para os mais jovens, a função “carreira” está entre as mais importantes, porém, entre os mais velhos, ela não está.

3 MODELO TEÓRICO PROPOSTO

Os estudos de Mostyn (1983), Carvalho e Souza (2006), Souza, Medeiros e Fernandes (2006), Souza, Dias, Moura e Cunha (2009), Souza, Cunha, Nascimento e Cavalcante (2010) e Cavalcante *et al.* (2011a, 2011b, 2011c, 2012) são as principais referências teóricas para a construção do modelo a ser testado. Esses estudos recebem suporte empírico de outros, como os abordados no referencial teórico, e confirmam, em diversos contextos de pesquisa, a existência dos construtos sugeridos por este artigo. Mostyn (1983) buscou entender o significado da atividade voluntária para um grupo de pessoas. A autora criou uma hierarquia do trabalho voluntário baseada em discursos de indivíduos que foram solicitados a classificar diversas atividades voluntárias de acordo com o valor que elas trariam para a sociedade. Os resultados indicaram o agrupamento das ações em cinco grupos: altruístas; para ajudar pessoas em situação de aflição; para fornecer ajuda

aos menos afortunados; para melhorar a sociedade; e por interesse próprio. As atividades classificadas como altruístas são as mais valorizadas, colocadas como topo na hierarquia. Por sua vez, atividades que promovem o autointeresse e trazem pouco benefício à comunidade foram alocadas na base da hierarquia.

Foi com base nesse entendimento que Souza *et al.* (2006) traçaram uma hierarquia do trabalho voluntário, delimitada, em cada nível, pela distinção do valor da ação e por atitudes de sujeitos. Em estudo teórico, eles também concluíram pela existência de uma hierarquia, dessa vez mais aproximada ao contexto brasileiro. Assim, sugeriram a seguinte hierarquia:

- No *nível do trabalho voluntário altruísta*, é factível julgar que a decisão aparece fortemente relacionada ao desejo de promover o bem-estar, por convicção política ou religiosa, mediante doação pessoal à prática e à socialização de iniciativas que atestam qualidades humanas superiores.
- No *nível do trabalho voluntário afetivo*, a decisão aparece pautada no (re)encontro com o coletivo. Para o voluntário, estar junto e fazer o bem aos outros transmite a sensação de dever cumprido, de responsabilidade.
- No *nível do trabalho voluntário amigável*, a decisão está vinculada à constituição e ao desenvolvimento de redes de sujeitos em situação similar, estando o voluntário interessado em compartilhar valores e fortalecer elos grupais próximos a espaços situacionais que vivencia ou vivenciou.
- No *nível do trabalho voluntário ajustado*, a decisão está fundada na busca de competências e habilidades específicas, estando o voluntário interessado no autodesenvolvimento, pela via da ação social, sob reconhecimento de *status* privilegiado.
- No *trabalho voluntário ajuizado*, o cálculo é fator preponderante, estando a ação vinculada à perspectiva da autoproteção, mediadas pela ideia da obtenção e/ou preservação de vantagens próprias, ainda que secundariamente vinculadas ao coletivo.

A partir desses modelos conceituais, dos resultados dos estudos de Cavalcante *et al.* (2011a, 2011b, 2011c, 2012) e de pesquisas realizadas na literatura específica do tema, foi desenvolvido um instrumento com cinco ou quatro indicadores em cada fator sugerido conceitualmente, com escala variando de um a dez, conforme mostra o Quadro 1. O modelo estrutural é apresentado na Figura 1, enquanto os fatores e respectivos indicadores se encontram no Quadro 1. O teor semântico dos indicadores foi baseado no construto “valência” da teoria da expectância de Vroom (1964) que apresenta a atratividade de determinadas recompensas trazidas pela atividade executada pelos indivíduos. A expectância é a esperança de alcançar determinadas recompensas a partir da capacidade de

cada um. Segundo Vroom (1964), o processo de motivação deve ser explicado em função dos objetivos e das escolhas de cada pessoa e das suas expectativas em alcançar tais objetivos.

Deve ser lembrado que esse modelo é parte de um estudo maior com quatro modelos estruturais: expectativas, motivos de entrada, motivos para permanência e motivos para saída. Neste manuscrito, é apresentado o modelo das expectativas.

QUADRO I

FATORES E RESPECTIVOS INDICADORES

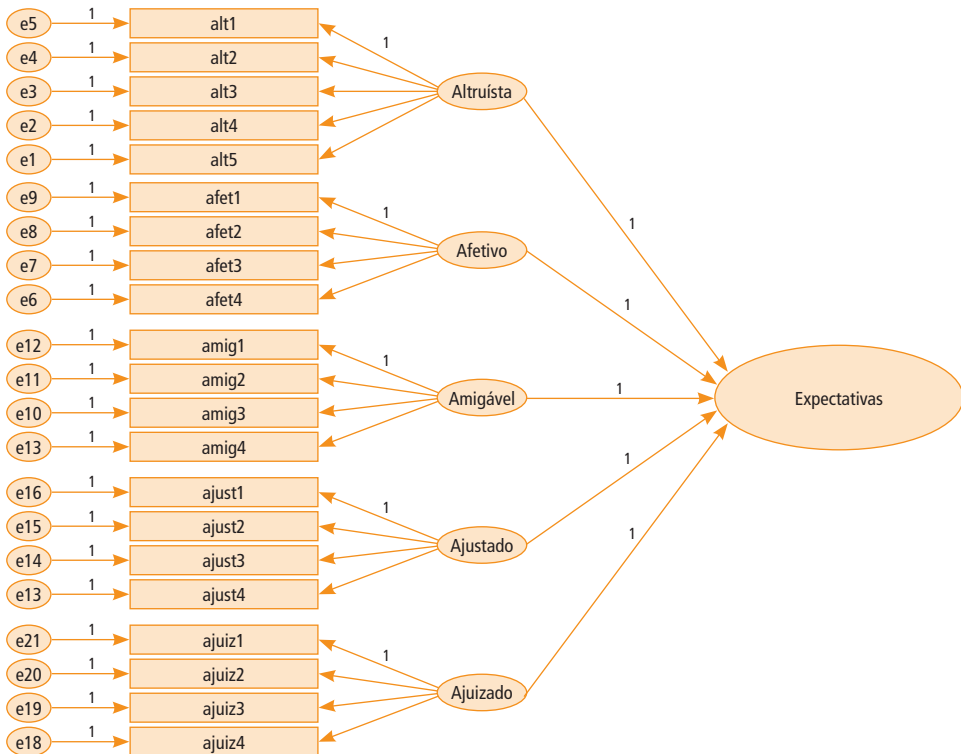
EXPECTATIVAS "O QUE EU ESPERO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO?"	
ALTRUÍSTA (DE ALT1 A ALT5)	AJUSTADO (DE AJUST1 A AJUST4)
Ajudar os outros.	Aprender a lidar com pessoas.
Mudar a vida das pessoas.	Aprender novos conhecimentos/habilidades.
Levar esperança aos menos favorecidos.	Buscar novos desafios.
Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver.	Aprender algo.
Fazer algo importante.	
AFETIVO (DE AFET1 A AFET4)	AJUIZADO (DE AJUIZ1 A AJUIZ4)
Cumprir o dever de cidadão.	Ser reconhecido.
Reduzir injustiças sociais.	Sentir-me melhor como pessoa.
Ser membro útil na comunidade que vivo.	Aumentar autoestima.
Colaborar com a melhoria social.	Me sentir importante.
AMIGÁVEL (DE AMIG1 A AMIG4)	
Conhecer pessoas com mesmos interesses.	
Fazer parte de um grupo.	
Fazer novos amigos.	
Preencher tempo livre.	

Fonte: Elaborado pelos autores.

Essa teoria alia a aproximação do trabalhador ao objeto da ação voluntária, considerando o motivo da decisão individual e não obrigatória para se voluntariar. Além disso, os indicadores em cada construto – altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado – são baseados em motivações específicas ao voluntariado. O modelo estrutural com cinco fatores, apresentado na Figura 1, traz os cinco construtos e respectivos indicadores e tem, portanto, seis variáveis latentes e 21 variáveis observadas, conforme indicado a seguir. As variáveis observadas são os retângulos. As variáveis latentes são geradas pelas observadas e são as elipses da figura. Ao lado de cada variável observável (retângulos), estão setas indicadoras da presença de erros de mensuração (de e1 a e21). Marôco (2010) destaca que os erros de mensuração mostram as imperfeições de coleta e tratamento de dados. As setas indicam a relação entre as variáveis dependentes e independentes.

FIGURA 1

MODELO ESTRUTURAL DAS EXPECTATIVAS



Fonte: Elaborada pelos autores.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este estudo tem como método de abordagem o hipotético-dedutivo. Aqui, parte-se da tentativa de identificar as motivações de trabalhadores voluntários para sugerir um modelo teórico que consiga descrever, provisoriamente, comportamentos, para futuras críticas ao modelo sugerido e descobertas de lacunas não preenchidas por ele. Este estudo também pode ser classificado como descritivo, do tipo *survey*, porque se destina a descrever variáveis que motivam os voluntários na Pastoral da Criança. Tal natureza de pesquisa observa, registra, analisa e correlaciona fatos ou fenômenos sem manipulá-los. É especialmente utilizada nas ciências humanas e sociais, manuseando dados e fatos coletados da própria realidade (Cervo & Bervian, 2002).

O universo, por sua vez, desta pesquisa é composto por voluntários permanentes da Pastoral da Criança. Essa diferenciação é necessária, pois a instituição também conta com voluntários eventuais, chamados de “apoio”. Assim sendo, o instrumento, que tem um enunciado inicial com o objetivo da pesquisa, seguido das questões principais e encerrando com dados socioeconômicos ou demográficos, tem 21 indicadores, o que determinaria uma quantidade mínima de 105 indivíduos. A coleta, todavia, alcançou 720 questionários, chegando a aproximadamente 34 sujeitos para cada indicador. Para Hair, Anderson, Tathan e Black (2005), a quantidade de respondentes deve ser de, no mínimo, cinco para cada variável do instrumento.

A escolha se baseou na quantidade de voluntários permanentes em cidades do Estado de Pernambuco, já que Paraíba e Rio Grande do Norte já haviam sido objeto de pesquisa em Cavalcante *et al.* (2011a, 2012). Foram feitas duas visitas a cidades da Diocese de Pesqueira/PE. A primeira coleta de dados ocorreu no período entre 30 de maio e 3 de junho de 2011, na cidade de Buíque. Foram formados grupos com quase 15 pessoas, e a equipe de coleta de dados, formada pelo pesquisador e dois estudantes de graduação, acompanhou o preenchimento e eventualmente auxiliou na atividade. Dessa forma, grande parte dos *missing values* foram sanados, pois, quando entregues, os questionários eram conferidos e retornados para preenchimento dos dados faltantes. Mesmo assim, dois casos foram excluídos por conterem mais de 5% de *missing values*. Ainda, aqueles que apresentaram um dado faltante tiveram a informação não contida substituída pela média.

A segunda coleta aconteceu na cidade de Pesqueira/PE, no Seminário São José, no período entre 6 e 8 de julho, onde se reuniram os coordenadores das cidades dessa diocese. Cada um recebeu um envelope com a quantidade referente ao número de voluntários em cada município. No total, foram recebidos 720,

sendo 480 do município de Buíque e 240 dos demais municípios da Diocese de Pesqueira. Esses documentos foram recebidos até dezembro de 2011. Após as etapas de coleta, a tabulação dos dados permitiu a realização do teste de Kolmogorov-Smirnov para verificar a normalidade das variáveis, e todas foram consideradas não normais. Apesar de o teste Kolmogorov-Smirnov ser útil para verificar a normalidade univariada, Marôco (2010) argumenta que, para o uso da modelagem de equações estruturais, pela necessidade de grandes amostras, os testes de ajustamento à distribuição normal tornam-se sensíveis aos pequenos desvios à normalidade, elevando a probabilidade de concluir que a variável não tem distribuição normal quando, de fato, a variável tem distribuição normal (erro do tipo I), que pode ter sido o caso desta amostra, com 720 sujeitos. Quanto à correlação entre as variáveis, nenhuma alcançou valores acima de 0,80, o que demonstra existir multicolinearidade entre variáveis, e poucos valores ficaram abaixo de 0,30.

Em relação às características sociodemográficas, viu-se que a amostra pesquisada alcançou, como perfil padrão, mulher jovem, casada, com nível educacional fundamental incompleto, com renda familiar abaixo da metade de um salário mínimo e agricultora. Apesar de estarem limitados às cidades pesquisadas, os resultados assemelham-se aos apresentados pelos voluntários da Pastoral em todo o Brasil. A amostra coletada – 720 questionários – foi dividida em duas partes. Com a primeira, foi feita a análise fatorial exploratória e, com a segunda, a análise fatorial confirmatória, por meio da modelagem das equações estruturais. Aqui, portanto, buscou-se verificar se, entre os indicadores de motivação do trabalho voluntário, são formados os fatores esperados, de altruísta a egoísta. No estudo, a análise exploratória usou como método de extração a análise dos componentes principais, pois o objetivo foi combinar variáveis que explicassem o máximo de variância de um fator. Aqui, são considerados atributos que possam ser classificados como altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado. Apenas fatores que apresentaram valores maiores que 1,0 foram considerados. Como método de rotação de fatores, empregou-se o Varimax, pois o propósito era separar variáveis por fator de maneira excludente.

Para verificar o teste de aplicabilidade da amostra, utilizaram-se o teste de adequação da amostra Kaiser-Meyer-Olkin (*measure of sampling adequacy*) e o teste de esfericidade de Barlett. Foi feita também a análise fatorial confirmatória (AFC), por meio da modelagem das equações estruturais, que também é procedimento de redução de variáveis, a partir da agregação de um conjunto de itens. Apesar de as análises fatorial exploratória e confirmatória, conceitualmente, terem finalidades semelhantes, no primeiro caso não se sabe qual é a estrutura fatorial do construto, e a reunião dos fatores acontece livremente, e, no segundo

caso, a estrutura fatorial é definida *a priori* e testada com a hipótese de aderência do conjunto de itens ao(s) fator(es). Para a AFC, tomou-se como referência as etapas sugeridas por Marôco (2010), que sugere uma série de seis estágios para operacionalização da modelagem das equações estruturais. As etapas são as seguintes:

- estruturação do referencial teórico para suportar uma proposta de modelo;
- coleta (ou recolha) dos dados, por meio do instrumento de coleta de dados;
- especificação e identificação do modelo;
- estimação do modelo – escolhido o método da máxima verossimilhança;
- avaliação da qualidade do ajustamento;
- validação do modelo – analisadas a confiabilidade (indicadores de confiabilidade do construto e variância extraída) e a validade dos construtos (validade discriminante e convergente).

5 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Esta parte do estudo apresenta as análises e os resultados visando à criação de um modelo estrutural que apresente as expectativas de voluntários da Pastoral da Criança. Para a análise da dimensionalidade dos dados, foi feita a análise fatorial para cada um dos construtos latentes, verificando se as variáveis escolhidas, em fase anterior, se agregariam ao construto esperado. Assim, de modo geral, os resultados foram muito bons. Deve ser destacado que se trata da segunda versão do instrumento, pois existiu outra versão que foi testada e cujos resultados estão em Cavalcante *et al.* (2012). A segunda versão fez uso, portanto, de alguns indicadores gerados nesse primeiro teste.

Inicialmente, apresentam-se os resultados de consistência interna dos indicadores e, em seguida, a análise fatorial (teste KMO, matriz anti-imagem, comunalidades, matriz rotacionada e variância explicada). Por fim, são descritos os resultados da modelagem de equações estruturais (medidas de ajustamento, estimativas do modelo e validade discriminante). Antes da apresentação dos resultados da AF, serão apresentados os valores relativos à confiabilidade. Para Corrar, Paulo e Dias (2007), a confiabilidade é o grau em que uma escala produz resultados consistentes entre as medidas, sendo o alfa de Cronbach o teste usual que mede a consistência interna dos dados para a mensuração de aspecto teórico latente comum. Os resultados alcançaram valores acima de 0,851, o que atesta

a consistência do questionário. Note-se que um dos indicadores – “preencher tempo livre” – do fator “amigável” migrou, por sugestão do *software*, para o fator “ajuizado”. Essa nova configuração foi mantida por semelhança semântica desse indicador com os demais do fator “ajuizado”.

TABELA 1

CONSISTÊNCIA INTERNA DOS INDICADORES

VARIÁVEL LATENTE	ALFA DE CRONBACH
	EXPECTATIVA
Altruísta	0,893 (5 indicadores)
Afetivo	0,851 (4 indicadores)
Amigável	0,867 (3 indicadores)
Ajustado	0,915 (4 indicadores)
Ajuizado	0,940 (5 indicadores)

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os resultados do teste do alfa de Cronbach podem ser considerados muito bons. Assim, com base nesses resultados, pode-se atestar que o questionário é consistente e não há necessidade de exclusão de nenhuma variável. Em seguida, o teste KMO atestou que a amostra, em todos os construtos, é adequada para passar pela análise fatorial, como demonstra a Tabela 2.

TABELA 2

KMO E TESTE DE BARTLETT DO CONSTRUTO “ALTRUÍSTA”

TESTE	ALTRUÍSTA	AFETIVO	AMIGÁVEL	AJUSTADO	AJUIZADO
KMO	0,871	0,795	0,732	0,835	0,852
Teste de esfericidade de Barlett – aprox qui-quadrado	798,745	673,858	515,136	1083,840	1648,256
Df	10	6	3	6	10
Sig.	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

Fonte: Elaborada pelos autores.

Já as matrizes anti-imagem indicaram que o poder de explicação dos fatores, em cada variável utilizada, alcançou valores acima de 0,682. Para Corrar *et al.* (2007), valores abaixo de 0,50 são considerados muito pequenos para análise, e, nesse caso, as variáveis deveriam ser retiradas da análise, o que não foi o caso desta amostra. Quanto às comunalidades, os valores podem ser observados na Tabela 3.

TABELA 3

**COMUNALIDADES DO MODELO DE EXPECTATIVAS –
CONSTRUTOS E VALORES**

ALTRUISTA		AFETIVO		AMIGÁVEL		AJUSTADO		AJUIZADO	
alt1	0,770	afet1	0,738	amig1	0,759	ajust1	0,805	ajuiz1	0,750
alt2	0,677	afet2	0,843	amig2	0,797	ajust2	0,863	ajuiz2	0,822
alt3	0,752	afet3	0,891	amig3	0,822	ajust3	0,872	ajuiz3	0,824
alt4	0,761	afet4	0,877			ajust4	0,675	ajuiz4	0,814
alt5	0,601							ajuiz5	0,830

Fonte: Elaborada pelos autores.

As comunalidades alcançadas permitem a manutenção de todas as variáveis na análise. Em seguida, apresenta-se a Tabela 4 com a matriz rotacionada e a variância explicada por cada uma com os indicadores restantes.

TABELA 4

**MATRIZ ROTACIONADA E A VARIÂNCIA
EXPLICADA DO CONSTRUTO “AJUIZADO”**

ALTRUISTA		AFETIVO		AMIGÁVEL		AJUSTADO		AJUIZADO	
alt1	0,877	afet1	0,763	amig1	0,871	ajust1	0,897	ajuiz1	0,866
alt2	0,823	afet2	0,857	amig2	0,892	ajust2	0,929	ajuiz2	0,907
alt3	0,867	afet3	0,731	amig3	0,907	ajust3	0,934	ajuiz3	0,908
alt4	0,872	afet4	0,832			ajust4	0,821	ajuiz4	0,902
alt5	0,775							ajuiz5	0,911
Variância	71%		64%		79%		80%		80%

Fonte: Elaborada pelos autores (2012).

A análise fatorial exploratória realizada confirmou a existência dos construtos e respectivos indicadores. Com esse resultado, passa-se à tentativa de confirmação das hipóteses do estudo com a modelagem dos construtos em uma única estrutura teórica (Figura 1). Para a estimação do modelo de medida de cada um dos construtos, utilizou-se o método da máxima verossimilhança (ML), e, para a identificação do modelo, verificou-se a existência dos graus de liberdade, por meio do *software* IBM SPSS Amos 18.0. Para esta análise, foram excluídos sete casos (*outliers*) por apresentarem valores extremos da distância de Mahalanobis (D_2).

A apreciação da escala de mensuração para as expectativas do trabalhador voluntário levou em consideração a estrutura dos construtos altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado. Os primeiros resultados gerados não apresentaram bons índices de ajuste. Na Tabela 5, são apresentadas as medidas de ajustamento que têm como referência os níveis de aceitação sugeridos por Hair *et al.* (2005).

TABELA 5

MEDIDAS DE AJUSTAMENTO DO MODELO DE EXPECTATIVAS DO VOLUNTÁRIO

ÍNDICES	RESULTADOS	NÍVEL DE ACEITAÇÃO
Qui-quadrado	624,236	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	Maior que 1
Nível de probabilidade	0,000	Acima de 0,05
MEDIDAS ABSOLUTAS DE AJUSTAMENTO		
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,08	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	0,855	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	3,48	Entre 0 e 3
MEDIDAS INCREMENTAIS DE AJUSTAMENTO		
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	0,915	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	0,885	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	0,900	Acima de 0,90

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os resultados alcançados pelo CFI = 0,915 indicam um bom ajustamento, entretanto esse valor isoladamente não garante a aceitação do modelo. Isso ocorreu porque os valores do RMSEA = 0,08, GFI = 0,855 e qui-quadrado normalizado = 3,48 não alcançaram bons índices, o que demonstra ajuste pobre do modelo aos dados amostrais, indicando, portanto, que o modelo deve ser reespecificado. A partir desse ponto, passou-se à observação dos índices de modificação sugeridos pelo *software*. Esses índices auxiliam a detectar mudanças na especificação do modelo, que, caso sejam executadas, melhorariam os resultados obtidos.

Possíveis mudanças no modelo, é pertinente destacar, devem partir de suporte teórico. Portanto, correlacionar erros de mensuração de indicadores que, a princípio, não tenham nenhuma relação teórica deve ser procedimento evitado. Dessa forma, foram correlacionados os erros de variáveis observadas que estavam agrupadas em um mesmo fator, pois todas têm um sentido semântico semelhante. Com a inclusão dos parâmetros, o modelo reespecificado apresentou melhoras nos índices de ajuste, auxiliando na decisão em aceitar o modelo em teste. O resultado das medidas de ajustamento pode ser observado na Tabela 6.

TABELA 6

**MEDIDAS DO AJUSTAMENTO DO MODELO REESPECIFICADO
DAS EXPECTATIVAS DO VOLUNTÁRIO COMPARADO
AO MODELO INICIAL ESPECIFICADO**

ÍNDICES	RESULTADOS		NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	MODELO INICIAL	MODELO REESPECIFICADO	
Qui-quadrado	624,236	350,797	-
Graus de liberdade (g.l.)	179	173	Maior que 1
Nível de probabilidade	0,000	0,000	Acima de 0,05
MEDIDAS ABSOLUTAS DE AJUSTAMENTO			
Raiz do erro quadrático médio aproximado (RMSEA)	0,08	0,05	Inferior a 0,08
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	0,855	0,916	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	3,48	2,02	Entre 0 e 3

(continua)

TABELA 6 (CONCLUSÃO)

**MEDIDAS DO AJUSTAMENTO DO MODELO REESPECIFICADO
DAS EXPECTATIVAS DO VOLUNTÁRIO COMPARADO
AO MODELO INICIAL ESPECIFICADO**

ÍNDICES	RESULTADOS		NÍVEL DE ACEITAÇÃO
	MODELO INICIAL	MODELO REESPECIFICADO	
MEDIDAS INCREMENTAIS DE AJUSTAMENTO			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	0,915	0,969	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	0,885	0,941	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	0,900	0,962	Acima de 0,90
MEDIDAS DE PARCIMÔNIA DE AJUSTAMENTO			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	0,681	0,686	Acima de 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	0,777	0,775	Acima de 0,60
Índice de parcimônia comparativo (PCFI)	0,801	0,798	Acima de 0,60

Fonte: Elaborada pelos autores.

Os novos valores demonstraram que o modelo reespecificado apresentava bons níveis de ajuste, como pode ser observado nos valores de RMSEA, GFI, $\chi^2/g.l.$, CFI, NFI e TLI, bem como na melhora dos índices de ajustamento parcimonioso. Entretanto, deve-se reconhecer que o nível de probabilidade do qui-quadrado não alcançou os valores esperados. Tal fato pode ser consequência da sensibilidade desses resultados à não normalidade dos dados e da quantidade de pesquisados, que pode ser considerada elevada neste estudo. Em relação a essas ocorrências, Hair *et al.* (2005) destacam que, quando não há normalidade multivariada, isso influencia a estatística de qui-quadrado. Quanto à não normalidade, Byrne (2010) afirma que dados não normais, utilizando as técnicas de estimativa ML), tornam o valor de χ^2 excessivamente grande, que poderia ser um valor falso, em virtude do tamanho amostral. Diante dessas justificativas, assume-se que esse modelo não precisa ser reespecificado novamente.

Antes da decisão de aceitação ou rejeição do modelo, deve ser verificada a sua validação. Para tanto, Hair *et al.* (2005) sugerem que sejam avaliadas a confiabilidade composta do construto e a respectiva variância extraída. Primeiro, calcularam-se a confiabilidade composta e a variância extraída, e, em seguida,

a validade convergente e a validade discriminante do modelo reespecificado. Para Hair *et al.* (2005), a confiabilidade composta é uma medida da consistência interna dos indicadores do construto com o grau em que eles representam o construto não observado, e a variância mede a quantidade total de variância dos indicadores computada pela variável latente. Essas medidas são alcançadas por meio das fórmulas apresentadas no Quadro 2.

QUADRO 2

FÓRMULAS PARA CÁLCULO DA CONFIABILIDADE COMPOSTA E DA VARIÂNCIA EXTRAÍDA

CÁLCULO DA CONFIABILIDADE	
Confiabilidade de construto =	$\frac{(\text{soma de cargas padronizadas})^2}{(\text{soma de cargas padronizadas})^2 + \text{soma do erro de mensuração dos indicadores}}$
CÁLCULO DA VARIÂNCIA EXTRAÍDA	
Variância extraída =	$\frac{\text{soma de cada uma das cargas padronizadas ao quadrado}}{\text{soma de cada uma das cargas padronizadas ao quadrado} + \text{soma do erro de mensuração dos indicadores}}$

Fonte: Hair *et al.* (2005).

Hair *et al.* (2005) recomendam que a estimativa para a confiabilidade dos construtos deve apresentar valores de referência iguais ou superiores a 0,70, e, para a variância extraída, o limite recomendável deve ser um valor igual ou superior a 0,50. Assim, de modo geral, foram alcançados bons resultados. A confiabilidade composta dos cinco construtos em teste apresenta consistência interna em níveis considerados muito bons (entre 0,85 e 0,95). Isso significa dizer que as variáveis observáveis de alti a alt5 pertencem ao construto altruísta, que variáveis observáveis de amig1 a amig4 pertencem ao construto amigável e assim nos demais construtos. Essa constatação é reforçada pelos valores da validade convergente. Para Hair *et al.* (2005), a validade convergente avalia o grau em que duas medidas do mesmo conceito estão correlacionadas. Assim, quando os itens que constituem o construto apresentam correlações positivas e elevadas entre si, o comportamento das variáveis observáveis pode ser explicado por tal fator.

Para a avaliação da validade convergente, foi utilizado o critério sugerido por Steenkamp e Van Trijp (1991). Para eles, a validade convergente de um construto é medida por meio do exame das cargas fatoriais dos indicadores na variável latente.

Verifica-se, então, que, com cargas fatoriais significativas (valor de $C. R. = t > 2,58$) e correlações fortes ($> 0,50$), todas as variáveis estão forte e significativamente relacionadas aos respectivos construtos. A variância extraída dos construtos excedeu o valor de 0,50 (entre 0,61 e 0,75), significando que a variância dos indicadores é explicada pelos construtos em pauta. Além disso, os valores alcançados pelos indicadores nos seus coeficientes de determinação (R^2) ajudam na aceitação do modelo (valores entre 0,404 e 0,869). Para Hair *et al.* (2005), quanto maior o valor de R^2 , que varia de 0 a 1, maior o poder de explicação e, portanto, melhor a previsão da variável dependente, no caso deste estudo os construtos altruísta e demais.

Em seguida, passa-se à avaliação da validade discriminante. Marôco (2010) afirma que essa análise verifica se o construto estudado não está correlacionado com construtos que operacionalizam fatores diferentes, e, portanto, os itens que refletem uma variável latente não estão correlacionados com outros fatores. Para tanto, é feita a comparação da variância extraída de um construto e de sua variância compartilhada com os demais. A Tabela 7 apresenta os resultados dessa análise.

TABELA 7

**MATRIZ DE VARIÂNCIAS EXTRAÍDAS
E COMPARTILHADAS DOS CONSTRUTOS**

	ALTRUÍSTA	AFETIVO	AMIGÁVEL	AJUSTADO	AJUIZADO
Altruísta	0,707				
Afetivo	0,190	0,610			
Amigável	0,150	0,480	0,650		
Ajustado	0,110	0,390	0,640	0,680	
Ajuizado	0,008	0,002	0,170	0,200	0,720

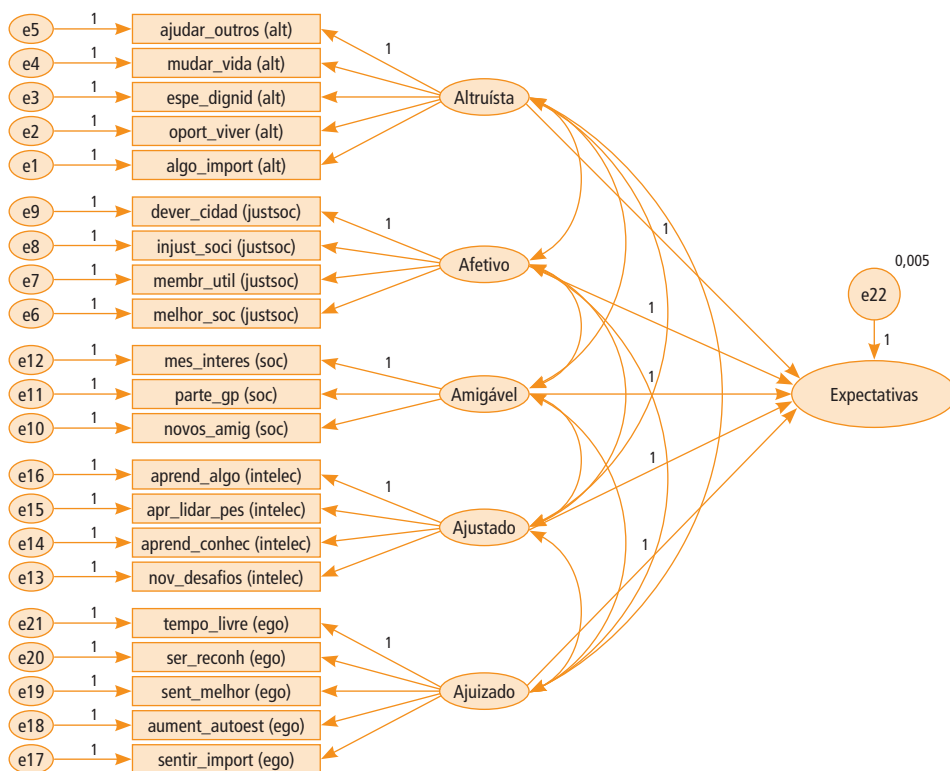
Fonte: Elaborada pelos autores.

A combinação dos resultados da validade discriminante permite afirmar que cada construto é diferente dos demais, pois apresenta maiores valores nas variâncias extraídas individualmente do que nos valores compartilhados. Conforme os resultados alcançados, após a reespecificação do modelo de expectativas do trabalho voluntário, pode-se assumir que ele está ajustado, mantendo-se a estrutura sugerida para o teste. Essa afirmação é suportada pelos resultados alcançados na fase confirmatória da análise desse modelo. Todos os índices avaliados alcançaram níveis bons/muito bons. A fase confirmatória teve como amostra 350 voluntários,

com a retirada de 5 *outliers*. O modelo ajustado é apresentado na Figura 2. Diante dos dados obtidos nas fases exploratórias e confirmatórias do modelo de expectativas dos trabalhadores voluntários da Pastoral, pode-se afirmar que as expectativas dos trabalhadores voluntários são formadas e influenciadas positivamente pelas variáveis latentes “altruísta”, “afetivo”, “amigável”, “ajustado” e “ajuizado” e respectivos indicadores.

FIGURA 2

MODELO AJUSTADO DAS “EXPECTATIVAS”



Fonte: Elaborada pelos autores.

5.1 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O exame dos resultados alcançados pelos modelos das expectativas, dos motivos de entrada, dos motivos de permanência e dos motivos de saída permite afirmar que todas as hipóteses foram aceitas. Assim, as expectativas do voluntário da Pastoral da Criança podem ser explicadas por um conjunto de interações

entre estes cinco construtos: altruísmo, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado. A primeira constatação é que se confirma que uma noção de autossacrifício por parte do voluntário, que envolva risco ou insalubridade, gerando uma consciência de espécie com um caráter universal, é um dos preditores da motivação dos voluntários pesquisados. Essa percepção é inerente ao próprio conceito do voluntariado, o que sugere, entre outras características já citadas anteriormente, a doação de tempo, trabalho e talento para causas de interesse social e comunitário.

Os diversos conceitos, anteriormente referenciados, sugerem que o altruísmo – autossacrifício sem aparente recompensa pessoal – é elemento fundamental para que ele ocorra: a motivação para voluntariar seria, portanto, a doação. Há ainda diversos estudos que concluíram pela existência de um construto com essas características, em níveis nacional e internacional, e, portanto, os resultados aqui alcançados seguiram em sentido similar. Bussell e Forbes (2002), por exemplo, reforçam que existem evidências empíricas de que o altruísmo está presente em diversos tipos de atividade voluntária e citam, por exemplo, a pesquisa de Unger (1991) que encontrou, entre as motivações para voluntariar, o altruísmo, no qual voluntários se sentiram motivados a doar tempo por causa de sua percepção de que outras pessoas na comunidade precisavam de ajuda para ajudar na solução de problemas. A respeito do altruísmo, Haski-Leventhal (2009) diz que um dos seus aspectos mais importantes é a atividade douradora e organizada em benefício de outrem, característica-base do conceito de voluntariado.

No Brasil, a pesquisa Projeto Voluntariado Brasil (Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística, 2011) também chegou a resultados semelhantes. A motivação mais citada pelos pesquisados com 67% das respostas foi um sentimento com valores altruístas: ser solidário e ajudar. No caso em pauta, o construto “altruísta” por meio de comportamentos como “Ajudar os outros”, “Mudar a vida das pessoas”, “Levar esperança aos menos favorecidos”, “Permitir que as pessoas tenham oportunidade de viver” e “Fazer algo importante” é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A segunda constatação, com base nos resultados alcançados, é que motivos relativos ao sentimento de auxílio a sujeitos e comunidades em situações de exceção, via fornecimento de apoio direto aos menos aptos e prósperos tais como idosos, crianças, desabilitados e pacientes em hospitais, também são preditores da motivação de voluntários da Pastoral da Criança. Diversas pesquisas corroboraram a existência de um construto com essas características, em níveis nacional e internacional. Para Mostyn (1983), esses são comportamentos que envolvem um voluntário que busca o resgate da cidadania, numa perspectiva local. Entre os pesquisados, há uma busca em suas cidades ou mesmo em seus bairros e até em suas ruas, por meio das atividades de acompanhamento de gestantes e crianças recém-nascidas, da melhoria nas condições de vida desses indivíduos.

Gouveia (2003), por sua vez, entende que esse comportamento é a precondição de justiça ou igualdade para satisfazer necessidades. As pessoas que se juntam ao trabalho voluntário por esse motivo reconhecem o outro como um membro da espécie humana, merecedor de vida social digna. Outro trabalho que reforça a existência desse construto é o de Hankinson e Rochester (2005), um estudo qualitativo realizado na Inglaterra com voluntários de quatro tipos de atividade: um hospital, uma associação, um grupo de ativismo e membros de conselho governamental. De acordo com esse estudo, os pesquisados apontaram que comportamentos como “Fazer o dever do cidadão” e “Ser membro útil na comunidade em que se vive” são considerados positivos. Assim, o construto “afetivo”, por meio de comportamentos como “Cumprir o dever de cidadão”, “Reduzir injustiças sociais”, “Ser membro útil na comunidade em que vivo” e “Colaborar com a melhoria social”, é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A terceira constatação é que motivos vinculados à avaliação subjetiva de contribuição para o bem-estar social e de desafortunados em particular, sob perspectiva amistosa, em que o voluntário se sente compartilhando algo próprio com alguém em dado espaço organizacional, também são preditores da motivação de voluntários da Pastoral da Criança. Outros estudos concluíram pela existência de um construto com essas características, em níveis nacional e internacional. Hakinson e Rochester (2005) chegaram, com base nos seus resultados, a um construto semelhante. Eles encontraram que, entre as características do trabalho voluntário, está a possibilidade de encontrar pessoas novas e fazer novos amigos. Horne e Broadbridge (1994) igualmente reforçam os resultados da pesquisa realizada. Eles buscaram esclarecer, entre voluntários que trabalhavam em bazares de caridade, os motivos para se juntar a essa atividade, e a razão mais citada, nesse estudo, foi que a atividade dava a oportunidade de encontrar pessoas e fazer amigos, motivações claramente ligadas à afiliação. O construto “amigável”, por meio de comportamentos como “Conhecer pessoas com mesmos interesses”, “Fazer parte de um grupo” e “Fazer novos amigos”, é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A quarta constatação é que motivos de forma específica de aprimoramento social não centrada em temas cruciais ou aflitivos, mas que, de alguma forma, transmite ao voluntário a sensação de estar, simultaneamente, promovendo a si próprio e a vida do receptor sob uma interação grupal, por meio de ações que estimulem o intelecto via voluntariado, também são preditores da motivação de voluntários da Pastoral da Criança. Outros estudos também concluíram pela existência de um construto com essas características, em níveis nacional e internacional. Cavalier (2006), em estudo qualitativo com estudantes americanos, percebeu, entre as motivações, o aspecto social como motivador desses indivíduos para que

pudessem se tornar voluntários. Hakinson e Rochester (2005) concluíram que, entre seus pesquisados, há a possibilidade de adquirir novos conhecimentos, sejam vinculados à carreira ou não quando executam atividades voluntárias. Perold e Tapia (2007) também encontraram, em pesquisa realizada no Chile, resultados semelhantes: voluntários relataram que o programa do qual fazem parte é muito apreciado por oferecer a oportunidade para que eles possam exercer as suas competências e, por isso, ser valorizados. Já Dolnicar e Randle (2007), em pesquisa realizada na Austrália com aproximadamente 12 mil indivíduos, encontraram motivações como “Ganhar experiência”, “Melhorar habilidades” e “Usar habilidades” entre seus interesses. Assim, o construto “ajustado”, por meio de comportamentos como “Aprender a lidar com pessoas”, “Aprender novos conhecimentos/habilidades”, “Buscar novos desafios” e “Aprender algo”, é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

A quinta constatação é que motivos centrados na sensação de privilégios, de *status* e de proteção, estando o voluntário interessado na construção e projeção da auto-imagem ou na promoção pessoal junto a indivíduos e coletividades, também são preditores da motivação de voluntários da Pastoral da Criança. Diversas pesquisas concluíram pela existência de um construto com essas características, em níveis nacional e internacional. O modelo de Clary *et al.* (1998) também contempla um fator semelhante. Segundo esses autores, o fator “estima” apresenta razões próprias ao ego para se manter na atividade voluntária almejando alcançar objetivos positivos com a atividade. Indicadores como “O voluntariado me faz sentir importante”, “O voluntariado aumenta minha autoestima” e “O voluntariado me faz sentir útil” são parte do construto sugerido por Clary *et al.* (1998) para descrever motivações ligadas ao ego. Na mesma linha conceitual, estudo realizado por Anderson e Moore (1978) forneceu evidências empíricas para reforçar a existência desse construto: cerca de 40% dos pesquisados, em torno de 1.030 voluntários, residentes em diversas regiões do Canadá, apresentaram razões egoístas para se juntar ao voluntariado, e “Ocupar o tempo livre” sozinho respondeu por quase um terço das motivações para essa atividade.

Batson (2002) igualmente concluiu pela existência de um fator – egoísmo – que aumentaria o bem-estar do voluntário ao prestar esse tipo de tarefa. Para esse autor, não haveria dúvidas de que as pessoas valorizam o próprio bem-estar e que isso justificaria a existência da categoria “egoísmo” no seu modelo. Entretanto, o egoísmo não é o único valor individual. Batson (2002) reconhece que o egoísmo é motivo forte nas ações humanas, mas a capacidade humana de doação não está apenas pautada nele. Dessa forma, o construto “ajuizado”, por meio de comportamentos como “Ser reconhecido”, “Sentir-me melhor como pessoa”, “Aumentar autoestima” e “Me sentir importante”, é capaz de auxiliar na explicação da motivação dos voluntários da Pastoral da Criança.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A intenção deste estudo foi conhecer as expectativas que levariam um indivíduo a se tornar voluntário, tomando como espaço de intervenção a Pastoral da Criança, considerando cinco construtos teóricos que apresentam caracteres altruístas, de justiça social, de afiliação, de autodesenvolvimento e egoístas. A partir dos resultados alcançados, acredita-se que mais um passo foi dado na busca de um melhor entendimento deste fenômeno: a motivação de voluntários brasileiros. Foi mostrado, neste estudo, que a motivação do trabalhador voluntário ainda é construto em edificação, vide declaração da Organização das Nações Unidas em 2001, que, mesmo após dez anos do ano do voluntário, ainda pretende, nos próximos anos, buscar um maior aprofundamento no estudo desse tema.

Essa constatação pode ajudar na gestão dos problemas de rotatividade dos voluntários na Pastoral da Criança. Com tais informações, os gestores podem planejar estratégias para melhor acompanhar os voluntários. Estratégias de recrutamento e seleção podem ter como referência as expectativas declaradas no modelo que podem esclarecer, antes mesmo da entrada do voluntário na ONG, o que ele espera da atividade. Os resultados alcançados também permitem outras observações: destaca-se a capacidade de explicação que o construto “ajuizado” alcançou. Esse construto, sozinho, é capaz de explicar quase 25% das expectativas dos voluntários.

Os dados apontam as primeiras oportunidades para estudos futuros: apesar de apresentarem bons índices de ajustamento e bons níveis de predição, como os citados nos parágrafos anteriores, os construtos “altruísta” e “afetivo” alcançaram baixos valores de explicação nas amostras pesquisadas. O teste, em outro espaço organizacional ou na mesma instituição, pode, em ambiente distinto, trazer novas luzes sobre esse fenômeno. Desse modo, não se pode descartar a possibilidade de existência de outras variáveis e até de outros construtos que não os indicados nos modelos aceitos. Essa possibilidade reforça que, mesmo que os modelos aceitos sejam os de melhor ajuste alcançado, eles não são necessariamente a única representação da realidade.

Deverão ser buscadas oportunidades de validação desses instrumentos em outros contextos geográficos ou mesmo em outras instituições voluntárias, de modo a reforçar a validade já alcançada ou trazer melhoramentos e adaptações futuros, uma vez que o instrumento criado não pretendeu limitar a compreensão desse fenômeno apenas na Pastoral da Criança, mas no trabalho voluntário em geral. Ainda, deve ser considerado o aperfeiçoamento do instrumento a partir de definições e distinções entre construtos teóricos como caridade, solidariedade e filantropia.

Também devem ser consideradas as limitações do estudo. Apesar da relevância que a instituição pesquisada tem nessa área e de a atividade ter forte influência da religião, característica presente em diversas instituições voluntárias, fato reforçado pelos achados do Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (2011), que concluiu que 49% das instituições nas quais os pesquisados realizam a atividade voluntária têm apelo religioso, o que reforça a representatividade do caso escolhido para a pesquisa, não devem ser desconsideradas as fragilidades de um estudo de caso. Além disso, o fato de a pesquisa ter se limitado às cidades componentes da Diocese de Pesqueira/PE – apesar de uma das cidades, Buíque, com população inferior a 60 mil habitantes, de acordo com o censo de 2010, ter, em números absolutos, a terceira maior quantidade de voluntários da Pastoral no Nordeste brasileiro, superando várias capitais e atrás, apenas, de Recife e Salvador (duas metrópoles) – requer cuidados com generalizações precipitadas.

Mesmo diante dessas limitações, as descobertas são encorajadoras. Os resultados alcançados, em adição aos já apresentados em outras pesquisas empíricas anteriormente realizadas, mesmo que em contextos diversos, são evidências favoráveis à assunção da confiabilidade e da validade do modelo proposto no estudo, o que permite, a princípio, possibilidades de estudos das expectativas dos voluntários em contextos distintos, em termos genéricos.

VOLUNTEERS MOTIVATION: PROPOSAL OF THEORETICAL MODEL

ABSTRACT

The present study proposes a structural model to identify the reasons why individuals become volunteers. The empirical space was the *Pastoral da Criança* – social action agency of the National Conference of Bishops of Brazil (CNBB) – a community-based institution that has its work based on Christian values like solidarity and the sharing of knowledge. The theoretical framework discusses the various concepts of volunteering presented by the foreign authors Wilson (2000); Clary, Snyder and Ridge (1992); Bussell and Forbes (2002); Cnaan, Handy and Wadsworth (1996) and Penner (2002); and by the authors Figueiredo (2005); Souza Lima and Marques (2008); Sampaio (2004); Souza and Carvalho (2006); Piccoli (2009) and Vervloet (2009) in the Brazilian context. The main theoretical references for the construction of the tested model was based on studies by Mostyn (1983) and the studies conducted by Carvalho e Souza (2006);

Souza, Medeiros and Fernandes (2006); Souza *et al.* (2009, 2010) and Cavalcante *et al.* (2011a, 2011b, 2011c, 2011d). Data collection was done through a survey with 21 indicators, in two visits to cities from the Diocese of Pesqueira, Pernambuco. The first data collection occurred in the period between May 30 and June 3, 2011, in Buique/PE and the second collection happened in Pesqueira/PE, in St. Joseph Seminary, in the period between July 6 and July 8, 2011. Seven hundred twenty questionnaires were collected. The sample was divided into two parts. Exploratory Factor Analysis was applied to the first part and Confirmatory Factor Analysis – structural equation modeling – to the second half. The examination of the results achieved by the expectations enables the conclusion for validity and reliability of the proposed model. Therefore, the motivation of volunteers for *Pastoral da Criança* can be explained by a set of interactions among the five attributes tested: Altruistic, Affectionate, Amiable, Adjusted and Wise.

KEYWORDS

Volunteer work. Motivation in volunteer work. NGO management. Motivation. Third sector.

MOTIVACIÓN VOLUNTARIA: PROPUESTA DE MODELO TEÓRICO

RESUMEN

El presente estudio propone modelo estructural para identificar las razones que llevan a los individuos al trabajo voluntario. El espacio empírico fue la Pastoral de los Niños – Oficina de Acción Social de la Conferencia Nacional de Obispos de Brasil (CNBB) – institución establecida en la comunidad que desarrolla trabajos basados en valores cristianos como ayuda al prójimo, fraternidad, solidaridad y el intercambio de conocimientos. El marco teórico presenta el contexto del trabajo voluntario, a través de autores nacionales e internacionales como los trabajos de Wilson (2000), Clary Ridge y Snyder (1992), Bussell y Forbes (2002) Cnaan, práctico y Wadsworth (1996), Penner (2002) en el extranjero, y Figueiredo (2005), Souza, Lima y Marques (2008), Sampaio (2004), Souza y Carvalho (2006), Piccoli (2009) y Vervloet (2009), en el contexto brasileño. A continuación, examinó los diversos conceptos de voluntariado y presenta los modelos teóricos de la motivación voluntaria. Los estudios de Mostyn (1983), Carvalho y Souza

(2006), Medeiros y Souza Fernandes (2006), Souza *et al.* (2009, 2010), Cavalcante *et al.* (2011a, 2011b, 2011c, 2012) fueron los principales referentes teóricos y empíricos para construir el modelo testado. La recolección de datos ocurrió a través de un cuestionario con 21 indicadores en dos visitas a las ciudades Diócesis de Pesqueira/PE. La primera ocurrió entre el 30 de mayo y 3 de junio de 2011, en la ciudad Buíque/PE y la segunda se llevó a cabo en la ciudad de Pesqueira/PE en Seminario de San José en el periodo comprendido entre el 6 y el 08 de julio 2011. Fueron aplicados 720 cuestionarios. La muestra se dividió en dos partes. A la primera se le hizo Análisis factorial exploratorio y a la segunda parte, análisis factorial confirmatorio, a través de los Modelos de Ecuaciones Estructurales. El examen de los resultados obtenidos por el modelo de expectativas permite concluir la validez y confiabilidad del instrumento. Así, la motivación de los voluntarios de la Pastoral de los Niños se explica por un conjunto de interacciones entre estas cinco construcciones: Altruismo, Afectivo, Amigable, Ajustado y Juicioso.

PALABRAS CLAVE

Trabajo Voluntario. Motivación para el trabajo voluntario. Gestión de ONG. Motivación. Tercer sector.

REFERÊNCIAS

- Anderson, J. C., & Moore, L. F. (1978). The motivation to volunteer. *Journal of Voluntary Action Research*, 7, 120-129.
- Batson, C. D. (2002). Addressing the altruism question experimentally. In S. G. Post, L. G. Underwood, J. P. Schloss & W. B. Hurlbut (Eds.). *Altruism and altruistic love: science, philosophy, and religion in dialogue* (pp. 89-105). New York: Oxford University Press.
- Brudney, J. L., & Meijs, L. C. P. M. (2009). Towards a new (natural) resource conceptualization for volunteer management. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 564-581.
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244-257.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS* (2nd ed.). New York: Routledge.
- Carvalho, V. D. de, & Souza, W. J. de. (2007, junho). Pobres no ter, ricos no ser: trabalho voluntário e motivação na Pastoral da Criança. *Revista de Administração Contemporânea*, 11(2). Recuperado em 12 março, 2009, de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-6552007000200007&lng=pt&nrm=iso.
- Cavalcante, C. E. (2005). *Desenho do trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em voluntários da cidade de Natal/RN*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil.

- Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Nascimento, M. A. A., & Cunha, A. S. R. da. (2011a) Elementos do trabalho voluntário: motivos e expectativas na Pastoral da Criança de João Pessoa/PB. *RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 10, 98-110.
- Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Nascimento, M. A. A., & Cunha, A. S. R. da. (2011b). Motivação no trabalho voluntário: delineamento de estudos no Brasil. *Anais do Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social*, Florianópolis, SC, Brasil, 5.
- Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Nascimento, M. A. A., & Cunha, A. S. R. da. (2012). “Por que sou voluntário?”: etapa de construção de escala. *Revista Pretexto*, 2, 76-90.
- Cavaliere, C. (2006). *Adolescent volunteer*. Marietta: Marietta College.
- Cervo, A. L., & Bervian, P. (2002). *A metodologia científica* (5a. ed.). São Paulo: Makron Books.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(4), 333-350.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivation of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530.
- Cnaan, R. A., & Cascio, T. (1998). Performance and commitment. *Journal of Social Service Research*, 24(3-4), 1-37.
- Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284.
- Cnaan, R., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364-383.
- Corrar, L. J., Paulo, E., & Dias, J. M., Filho (2007). *Análise multivariada para os cursos de Administração, Ciências Contábeis e Economia*. São Paulo: Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras, Atlas.
- Cutler, S. J., & Danigelis, N. L. (1993). Organized contexts of activity. In J. R. Kelly (Ed.). *Activity and aging* (pp. 146-163). Newbury Park: Sage.
- Dolnicar, S., & Randle, M. (2007). What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. *Voluntas – International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 18(2), 135-155.
- Figueiredo, N. C. M. de. (2005). *Interfaces do trabalho voluntário na aposentadoria*. Recuperado em 12 março, 2009, de www.dominiopublico.gov.br.
- Frey, B. S., & Götte, L. (1999). *Does pay motivate volunteers?* Unpublished Manuscript. Institute for Empirical Economic Research, University of Zurich, 1999. Recuperado em 22 fevereiro, 2011, de <http://ideas.repec.org/p/zur/iwewpx/007.html>.
- Gouveia, V. V. (2003). A natureza motivacional dos valores humanos: evidências acerca de uma nova tipologia. *Estudos de Psicologia*, 8(3), 431-443.
- Greenslade, J. H., & White, K. M. (2005). 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. *The Journal of Social Psychology*, 145(2), 155-172.

- Hair, J. F., Jr., Anderson, R. E., Tathan, R. L., & Black, W. C. (2005). *Análise multivariada de dados* (5a ed.). (A. S. Sant'Anna & A. Chaves Neto, Trad.). Porto Alegre: Bookman.
- Hankinson, P., & Rochester, C. (2005). The face and voice of volunteering: a suitable case for branding? *International Journal of Nonprofit & Voluntary Sector Marketing*, 10(2), 93-105.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and volunteerism: the perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 39(3), 271-299.
- Horne, S., & Broadbridge, A. (1994). The charity shop volunteer in Scotland: greatest asset or biggest headache? *Voluntas International Journal of Voluntary and Non-profit Organisations*, 5(2), 205-218.
- Instituto Brasileiro de Opinião Pública e Estatística (2011). Projeto Voluntariado Brasil. Recuperado em 7 novembro, 2013, de <http://www.ibope.com.br/pt-br/conhecimento/relatoriospesquisas/Lists/RelatoriosPesquisaEleitoral/OPP%20110274%20-%20CVSP%20Voluntariado%20Brasil.pdf>.
- Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516.
- Liao-Troth, M. L. (2001). Attitude differences between paid workers and volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 11(4), 423-442.
- Maróco, J. (2010). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações*. Lisboa: Report Number.
- McCurley, S., & Lynch, R. *Essencial volunteer management*. (2nd ed.). London: The Directory of Social Change, 1998.
- Marta, E., Guglielmetti, C., & Pozzi, M. (2006). Volunteerism during young adulthood: an Italian investigation into motivational patterns. *Voluntas*, 17(3), 221-232.
- Martin, M. M. (1994). *Virtuous giving: philanthropy, voluntary service, and caring*. Indiana: University Press.
- Mesch, D. J., Tschirhart, M., Perry, J. L., & Lee, G. (1998). Altruists or egoists? Retention in stipended service. *Non-Profit Management & Leadership*, 9(1), 3-21.
- Ministério da Saúde. (2008). *Guia prático do cuidador*. Brasília: Ministério da Saúde.
- Mostyn, B. (1983). The meaning of volunteer work: a qualitative investigation. In S. Hatch (Org.). *Volunteers: patterns, meanings & motives*. Hertz: The Volunteer Centre.
- Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers: a social profile*. Indiana: University Press.
- Organização das Nações Unidas. *Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – Pnud*. Recuperado em 10 agosto, 2011, de <http://www.pnud.org.br>.
- Ostrower, F. (2002). *Trustees of culture: power, wealth, and status on elite arts boards*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Pastoral da Criança. (2011). Recuperado em 10 julho, 2011, de <https://www.pastoraldacrianca.org.br/>.
- Pearce, J. (1983). Comparing volunteers and employees in a Test of Etzioni's Compliance Typology. *Journal of Voluntary Action Research*, 12(1).
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58, 447-467.
- Perold, H., & Tapia, M. N. (2007). *Servicio cívico y voluntariado en Latinoamérica y el Caribe* (Vol. 2). Buenos Aires: Centro Latinoamericano de Aprendizaje y Servicio Solidario; Johannesburg: Volunteer and Service Enquiry Southern Africa; St. Louis: Washington University, The Center for Social Development; Washington, DC: Innovations in Civic Participation.

- Piccoli, P. (2009). *Motivação para o trabalho voluntário contínuo: um estudo etnográfico no Núcleo Espírita Nosso Lar*, 2009. Recuperado em 7 julho, 2011, de www.dominiopublico.gov.br.
- Salamon, L. (1995). *Partners in public service: government-nonprofit relations in the modern welfare state*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Salamon, L. M., Anheier, H. K., List, R., Toupler, S., & Sokolowski, S. W. (1999). Global civil society: dimensions of the non-profit sector, Johns Hopkins University, Institute for Policy Studies, Baltimore, Maryland. In T. D. Connors (Ed.). *The volunteer management handbook*. New York: John Wiley & Sons.
- Sampaio, J. R. (2004). *Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura em uma organização do terceiro setor*, 2004. Recuperado em 12 março, 2011, de bdtd.ibict.br/.
- Souza, C. P. da S., Lucas, L. de B. L., & Marques, A. A. (2008). Fatores condicionantes da motivação de colaboradores voluntários: estudo de caso de uma empresa júnior da Universidade Federal de Alagoas. Recuperado em 12 março, 2011, de www.anpad.org.br.
- Souza, W. J. de, & Carvalho V. D. de. (2006). Elementos do comportamento organizacional no trabalho voluntário: motivação na Pastoral da Criança à luz da teoria da expectativa. Recuperado em 12 março, 2011, de www.anpad.org.br.
- Souza, W. J. de, Cunha, A. S. R. da, Nascimento, M. A. A., & Cavalcante, C. E. (2010). Elementos do trabalho voluntário: motivos e expectativas na Pastoral da Criança em João Pessoa/PB. *Encontro Nacional de Pesquisadores em Gestão Social*, Lavras, MG, Brasil, 2.
- Souza, W. J., Dias, T. F., Moura, L. R., & Cunha, A. S. R. (2009). Elementos do trabalho voluntário: motivos e expectativas na Pastoral da Criança. *Anais do Colóquio Internacional sobre Poder Local*, Salvador, BA, Brasil, 11.
- Souza, W. J., Medeiros, J. P. de, & Fernandes, C. L. (2006). Trabalho voluntário: elementos para uma tipologia. *Colóquio Internacional sobre Poder Local*, Salvador, BA, Brasil, 10.
- Steenkamp, J-B. E. M., & Van Trijp, H. C. M. (1991). The use of LISREL in validating marketing constructs. *International Journal of Research in Marketing*, 8, 283-299.
- Steers, R., M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Tamayo, A., & Paschoal, T. (2005, maio). Impacto dos valores laborais e da interferência da família: trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42(2), 115-131.
- Til, J. V. (1994). Nonprofit organizations and social institutions. In R. Herman (Ed.). *The Jossey-Bass handbook of nonprofit leadership and management* (pp. 39-62). San Francisco: Jossey-Bass.
- Unger, L. S. (1991). Altruism as a motivation to volunteer. *Journal of Economic Psychology*, 12, 71-100.
- United Nations (2003). *Handbook on non-profit institutions in the system of national accounts*. New York: United Nations.
- Vervloet, A. de M. P. (2009). *Sentidos subjetivos da participação do mesário voluntário nas eleições*. Recuperado em 12 março, 2011, de www.dominiopublico.gov.br.
- Vroom V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Yeung, A. B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(1), 21-46.