

DOI: <http://dx.doi.org/10.18265/1517-0306a2021id5171>

ARTIGO ORIGINAL

SUBMETIDO 16/12/2020

APROVADO 18/04/2021

PUBLICADO ON-LINE 14/08/2021

PUBLICADO 30/09/2022

EDITOR ASSOCIADO

Luiz Antonio Felix Júnior


Tempo ao voluntariado: gestão em organização de direitos sociais na Paraíba

RESUMO: Esta pesquisa tem por objetivo analisar a associação entre motivações altruístas e a influência que estas exercem em voluntários, para explicar a quantidade de tempo que estes dedicam ao voluntariado. Adaptando um modelo teórico de Shantz, Saksida e Alfes (2014), considerando informações reportadas por uma amostra de 142 voluntários participantes em 19 Organizações que atuam com 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 resultados, 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 Jr. *et al.* (2009). Com os resultados obtidos percebeu-se que 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. Por fim, os achados desta pesquisa oferecem uma nova perspectiva na associação entre motivações voluntárias, em especial as altruístas, e a efetiva participação destas em tais atividades voluntárias.


Palavras-chave: direitos sociais; organizações de sociedade civil; voluntariado.

Time for volunteering: management of social rights organization in Paraíba

ABSTRACT: This research aims to analyze the association between altruistic motivations and the influence that these factors have on volunteers, to explain the amount of time they dedicate to volunteering. Adapting a theoretical model by Shantz *et al.* (2014), and when considering information reported by a sample of 142 volunteers, participating in 19 organizations working with social rights in the state of Paraíba, a positive association was revealed between Altruism, Commitment to beneficiaries for voluntary activities, Engagement with these and the time dedicated to volunteering. To achieve these results, a quantitative

 Jardel Augusto Gomes
Rodrigues Alves ^{[1] *}

 Carlos Eduardo Cavalcante ^[2]

 Amanda Florense Alves
Amorim ^[3]

 Hélio Araújo Pereira ^[4]

[1] jardel.23@gmail.com

[2] cavalcanteeduardo@gmail.com

[3] amandaamorimufpb@gmail.com

[4] helloaraujop@gmail.com

Programa de Pós-Graduação em
Administração (PPGA), Universidade Federal
da Paraíba (UFPB), Brasil

*Autor para correspondência.

analysis of Exploratory Factor Analysis and also Confirmatory Factor Analysis was developed methodologically, through Structural Equation Modeling, following the foundations pointed out by Hair et al. (2009). With the results obtained, it was realized that the Commitment does not influence the Engagement of the volunteer, whereas this second factor impacts at a certain level the amount of time dedicated to voluntary activities. Finally, the findings of this research offer a new perspective on the association between voluntary motivations, especially altruistic ones, and their effective participation in voluntary activities.

Keywords: *civil society organizations; social rights; volunteering.*

1 Introdução

Movendo pessoas e recursos para atuação nos mais diversos tipos de atividades, o voluntariado desempenha um papel importante no contexto social atual. Esta afirmação é endossada com o crescente interesse sobre essa temática em ambiente de pesquisas acadêmicas, assim como no âmbito profissional, nas quais buscam entender as causas que impulsionam os indivíduos a se engajar e a permanecer no trabalho voluntário (AQUINO, 2015; PEREIRA; CAVALCANTE, 2018; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014).

Nessa perspectiva, autores como Aquino (2015) e Cavalcante (2012) assumem que o trabalho voluntário parte de renúncias próprias, em razão de interesses particulares ou do bem-estar e desenvolvimento de uma coletividade. Portanto, seja por motivação altruísta, na qual visa apenas o bem de quem é alcançado pelo trabalho, ou até mesmo a egoísta descrita por Cavalcante (2012) como o meio de alcançar a satisfação e bem-estar de quem o realiza, o ato de se voluntariar, doando tempo e habilidades livremente, apresenta benefícios para a realidade social.

Nesse sentido, autores como Amorim (2018) e Caldas (2020) evidenciaram em seus estudos que pessoas que desenvolvem trabalho voluntário, também apresentam maior participação cidadã quando comparados a não voluntários. Assim, ressalta-se a importância da articulação entre Terceiro Setor, Estado e Mercado, incentivando a sociedade civil à dedicação voluntária, buscando o engajamento dos indivíduos pelo máximo de tempo possível.

Ao observar parte da literatura em que estudos internacionais articulam o engajamento ao voluntariado com a motivação altruísta, Davis, Hall e Meyer (2003), Principi, Chiatti e Lamura (2012) e Mcneil, Leggat e Bartram (2015) indicam associação direta e positiva entre motivações altruístas para o trabalho voluntário e a quantidade de tempo empreendida pelo indivíduo na atividade. Assim, reafirma-se o entendimento de que um voluntário com motivações altruístas pode ter um maior índice de engajamento, e por consequência, entregar melhores resultados para a instituição que atua e, consequentemente, para a sociedade.

Em pesquisa realizada na base de dados da Scopus, constatou-se ainda estudos de Peric-Prkosovacki, Brkic-Jovanovic e Cubra (2021), Lima, Correia e Souza (2020), Lehman *et al.* (2020), Hansen e Slagsvold (2020), Han *et al.* (2020), Pozzi, Meneghini e Marta (2019), Aranda, Zappala e Topa (2019), Manetti *et al.* (2019), os quais fazem relação sobre a motivação voluntária de forma mais ampla, envolvendo diversos

construtos em seus estudos, diferente desta pesquisa que teve como objetivo a análise específica da motivação altruísta e sua influência no voluntariado pesquisado.

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, Hall e Meyer (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; HALL; MEYER, 2003).

Ainda assim, os autores apontam lacunas em seu modelo que seriam incapaz de, com precisão, predizer a persistência e a maior dedicação de tempo ao voluntariado (DAVIS; HALL; MEYER, 2003). Em verdade, o modelo de Davis, Hall e Meyer (2003) não é totalmente preciso para encontrar uma associação direta entre fatores que indiquem as motivações que levam para uma 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 *et al.* (1998), 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 *et al.* (1998) é capaz de predizer 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).

Ainda se faz relevante destacar que o foco desta pesquisa em voluntários que atuam em organizações que trabalham com a defesa, conscientização ou mesmo a promoção de direitos sociais aos cidadãos, se justifica essencialmente pelo fato de a concessão desses direitos ter tido a sua origem no Brasil de maneira distinta a outras sociedades. Nesse sentido, Carvalho (2002) argumenta que os direitos sociais brasileiros não foram reivindicados por demandas essencialmente democráticas, mas concedidos pelo Estado.

Diante do exposto, o problema da pesquisa a partir deste estudo se apresenta na seguinte indagação: Como acontece a associação entre motivações altruístas e o tempo que o voluntário dedica ao voluntariado? Em observância à necessidade de responder ao referido problema, o objetivo geral desta é analisar a associação entre motivações altruístas e o tempo que o voluntário dedica ao voluntariado.

Por fim, ressalta-se que a presente pesquisa pretende contribuir não apenas com informações teóricas, mas sobretudo, empíricas, entendendo que os dados produzidos subsidiarão uma gestão de pessoas mais eficaz nas instituições de base voluntária. Objetiva-se, aqui, fomentar informações que possam conduzir à redução da 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 que será suprido pelo máximo de tempo possível.

2 Fundamentação teórica

Nesta seção será apresentada a base conceitual que fundamentou a realização desta pesquisa.

2.1 Trabalho voluntário e motivação altruísta

Ainda que o foco desta pesquisa seja essencialmente as perspectivas do voluntariado de modo geral, assume-se que não é possível tratar de forma separada o voluntariado do terceiro setor, das organizações da sociedade civil (OSCs) e das organizações não governamentais (ONGs). Especialmente porque enquanto atividade, a prática de atividades voluntárias se desenvolve em maior nível nestes espaços.

No que concerne às motivações voluntárias, Cavalcante (2012) comenta sobre a importância de que se entendam 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 tais 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).

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

2.2 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 (ALFES; SHANTZ; BAILEY, 2016; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014). 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 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 (2007) 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.

Esse cenário é especialmente importante 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. Os 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 em que ofertam seu tempo e trabalho voluntariamente (SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014).

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 se sintam 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; SHANTZ; BAILEY, 2016). 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 um menor índice de *turnover* (SAKS, 2006).

Diante da 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, as quais serão explicitadas mais adiante.

2.3 Comprometimento com os beneficiários

Em relação ao afim 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, os que se destacam como importantes para o contexto do trabalho voluntário são a dinâmica e a qualidade da relação que se estabelece de forma direta ou indireta, entre os voluntários e os beneficiários pelo exercer estas atividades voluntárias (SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 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 explorada não apenas para trabalhadores remunerados, mas também no contexto do voluntariado (SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014).

Em suma, o autor acredita que o comprometimento em questão está 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; SHANTZ *et al.*, 2014).

Aqui, esclareça-se a diferença de percepção para esta pesquisa entre engajamento e comprometimento. Partilhando do pensamento assumido por autores previamente citados (GRANT, 2007; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014), percebe-se que existe uma diferença entre os conceitos. Quanto ao comprometimento e ao contexto de trabalho voluntário, entende-se que aquele (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.

Valéau *et al.* (2013) argumentam 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. No entanto, este modelo não será aplicado nesta pesquisa de forma literal, tendo em vista 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.

3 Aspectos metodológicos

A presente pesquisa é fundamentalmente de caráter positivista e funcionalista. 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.

Trata-se, também, de um levantamento, tendo em vista que nesta pesquisa os voluntários foram inquiridos pessoalmente ou por meio de links do Google Forms enviados pelo aplicativo de mensagens WhatsApp, com o objetivo de identificar em que níveis estes declaram suas motivações altruístas, como se dizem engajados, comprometidos e quanto tempo dedicam ao voluntariado.

Para identificar as instituições que atuam na defesa, promoção ou mesmo conscientização de direitos sociais, foram acessados dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2020), que indicaram um quantitativo de 3.190 organizações elegíveis na Paraíba.

Assim, grupos como associações de moradores, conselhos escolares, grupos esportivos e outras instituições que não condizem 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. 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, de modo a alcançar uma amostra de 142 respondentes, provenientes de 19 instituições ou projetos diferentes, sendo estas 19 distribuídas em seis municípios do Estado da Paraíba.

Especificamente sobre a quantidade de voluntários que foram respondentes, o alcance inicial foi de 148 indivíduos, dos quais seis foram descartados ao se observar irregularidades ou ausência de respostas de interesse para a pesquisa, ficando por fim uma amostra de 142 respondentes, respeitando a quantidade mínima de respondentes indicada por Hair Jr. *et al.* (2009), que aponta um mínimo de cinco respondentes válidos por variável de análise.

A coleta de dados ocorreu por meio de questionários, com escala Likert, variando de 1 (“discordo totalmente”) até 10 (“concordo totalmente”), tendo em vista que a escala de 11 pontos (0 a 10) evita que os entrevistados respondam questões sobre as quais não têm o que manifestar (se não realiza a prática, marca 0), assim como tem o potencial de reduzir problema de dados perdidos (COSTA, 2011). Não houve necessidade de pré-teste, já que se tratava de escalas já testadas e validadas pelos autores originais. Assim, o questionário foi estruturado a partir de: Cavalcante (2012) para motivações altruístas, Kahn (1990) e Rich, Lepine e Crawford (2010) para mensuração de engajamento, bem

como utilizou-se a revisão da escala de comprometimento afetivo de Meyer e Allen (1991), revisitada por Jaros (2007), conforme Quadro 1.

Quadro 1 ▶
Instrumento de coleta,
fontes e constructos.
Fonte: dados da pesquisa

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

Quanto ao tempo dedicado ao voluntariado, por se tratar da variável dependente do modelo teórico apresentado para essa pesquisa, questionou-se a quantidade de tempo que este foi dedicado às atividades voluntárias até o momento em que foi indagado, em meses e/ou anos.

O 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), foi composto pela Modelagem de Equações Estruturais (MEE), e a proposta foi o desenvolvimento de análises fatoriais confirmatórias e exploratórias. Os valores apresentados e discutidos neste tópico foram extraídos tanto pelo software AMOS 24 quanto pelo SmartPLS 3; via de regra, os valores coincidem

e assim sendo, optou-se por apresentar os que demonstraram maior facilidade de compreensão.

3.1 Hipóteses da pesquisa

De acordo com Shantz, Saksida e Alfes (2014), voluntários que sejam impulsionados ao voluntariado em alto nível por motivações altruístas, se comparados com voluntários de perfil com características de motivações mais individuais, possuem uma tendência maior de dedicar-se com mais afinco, serem mais engajados, comprometidos e se empenhar por um período mais longo em esforços.

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

Hipótese 1a: Altos níveis de motivações altruístas levam a um maior engajamento com a atividade voluntária;

Hipótese 1b: Altos níveis de motivações altruístas levam a um maior senso de comprometimento para com os beneficiários das atividades voluntárias.

A segunda hipótese é delineada com base no aporte teórico sobre o comprometimento do voluntário com os beneficiários de seu trabalho. Assume-se que uma elevada percepção de compromisso aos beneficiários pode fortalecer a associação entre as motivações altruístas e o engajamento ao voluntariado (KAHN, 1990; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014; VÁLEAU *et al.*, 2013).

Partindo do pressuposto de que o engajamento pode ser um fator mediador na associação positiva e direta entre as motivações altruístas e o tempo que se dedica ao voluntariado, é possível presumir que quando este voluntário se identifica e assimila bem o benefício que ele leva para aqueles que usufruem de seu trabalho, acaba por apreciar o serviço por ele feito (KAHN, 1990; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014).

Dessa forma, assume-se que a associação entre o altruísmo, o empenho com a atividade voluntária e o tempo dedicado a esta, pode ser intensificada quando existe algum nível do senso de comprometimento por parte do voluntário com aqueles que se beneficiam do seu trabalho. Assim, apresenta-se então a seguinte hipótese:

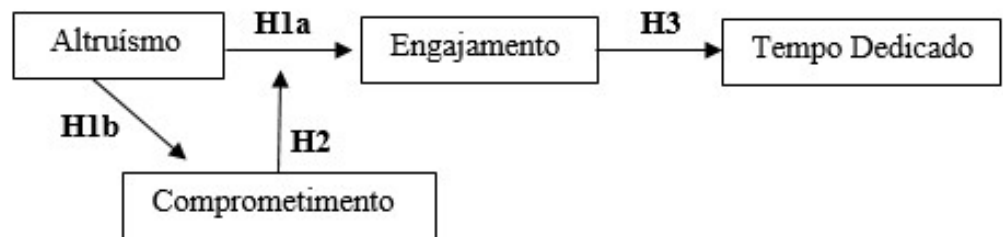
Hipótese 2: O comprometimento com os beneficiários atua como um fator de moderação na associação positiva entre motivações altruístas e engajamento.

A próxima hipótese relaciona-se diretamente com as anteriores. O trabalho de Shantz, Saksida e Alfes (2014) indica um modelo que posiciona o engajamento como um construto central, possivelmente capaz de explicar de que forma e também o porquê de elevados níveis de motivações altruístas acabarem implicando em mais tempo dedicado ao voluntariado. Na perspectiva do voluntariado, pessoas com este perfil, acabam por serem mais propensas a passar mais tempo envolvidas em atividades voluntárias (KAHN, 1990; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014). Assim, tem-se a próxima hipótese:

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

Ademais, utilizamos aqui também o desenho teórico, apresentado na Figura 1, sugerido por Shantz, Saksida e Alfes (2014), a fim de explicar as variações na quantidade de tempo que voluntários dedicam para a causa voluntária da qual fazem parte.

Figura 1 ▶
Modelo teórico de associações entre as hipóteses.
Fonte: adaptado de Shantz, Saksida e Alfes (2014)



Evidentemente, o modelo é apenas uma suposição teórica das relações presumidas com base nas hipóteses e nos indicativos da literatura identificados até aqui. Além disso, é baseado na aplicação direta do desenho apresentado em Shantz, Saksida e Alfes (2014), que, aplicado em outro contexto da presente pesquisa, não necessariamente se replica em sua totalidade, como será explicado adiante.

4 Análise dos resultados

Nessa sessão, serão apresentados os resultados da pesquisa em observância ao problema analisado e o objetivo geral deste estudo. Serão apontados essencialmente três grandes pontos para análise: o teste das hipóteses de pesquisa, a análise descritiva das variáveis sociodemográficas e construtos e a análises dos construtos da pesquisa.

4.1 Teste de hipóteses

Nesta seção serão discutidas as hipóteses propostas neste estudo.

4.1.1 Teste de hipóteses pela análise fatorial exploratória

Inicialmente, foram feitas análises sobre a validade estatística e a confiabilidade dos construtos. Para tanto, foram observados os resultados da confiabilidade composta, alpha de Cronbach (1951) e variância média extraída para cada construto indicado na Tabela 1.

Tabela 1 ▶
Validade e confiabilidade dos construtos do modelo teórico da pesquisa.
Fonte: dados da pesquisa

Construto	Confiabilidade composta	Alpha de Cronbach
Altruísmo	0,896	0,844
Comprometimento	0,750	0,618
Engajamento	0,897	0,850

De modo geral, os índices descritos na Tabela 1 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 suficiente para justificar a

permanência deste construto nas análises. Os resultados dos testes de hipóteses por meio da regressão linear são apresentados na Tabela 2.

Tabela 2 ►
Resultado dos testes de hipóteses.
Fonte: dados da pesquisa

Hipótese	Ilustração da hipótese	p-value	Decisão
H ^{1a}	Altruísmo >> Comprometimento	0,00**	Confirmar
H ^{1b}	Altruísmo >> Engajamento	0,00**	Confirmar
H ²	Comprometimento >> Engajamento	0,31	Rejeitar
H ³	Engajamento >> Tempo	0,08*	Rejeitar

Como o modelo teórico parte do pressuposto de que o altruísmo é um dos predecessores fundamentais do ato de voluntariar-se e também da atividade voluntária em linhas gerais, a proposição para a primeira hipótese 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; SAKSIDA; ALFES, 2014).

A Tabela 2 indica a decisão para a não rejeição tanto para H^{1a} como para H^{1b}. A percepção de que o altruísmo pode ser uma espécie de predecessor para as motivações que levam ao voluntariado, é algo que possui presença constante na literatura sobre o tema (AQUINO, 2015; BURNS *et al.*, 2006; CAVALCANTE, 2012; PEREIRA; CAVALCANTE, 2018) e que aqui encontra confirmação estatística pelo teste de hipóteses que foi aplicado.

Este ponto da pesquisa converge com outros achados que fundamentaram este trabalho, especialmente os que usaram as mesmas variáveis de altruísmo que foram adotadas aqui (AMORIM, 2018; AQUINO, 2015; CAVALCANTE, 2012; FERRAZ, 2017; LEMOS, 2016). Ainda, confirma-se também aqui o suporte teórico de 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 para efetivas práticas gerenciais, a fim de que os gestores possam fomentar motivações e o senso altruísta entre os seus voluntários. Além disso, é possível atestar também o sentido hipotetizado do qual parte o trabalho de Shantz, Saksida e Alfes (2014) e a pesquisa aqui desenvolvida, indicando que o altruísmo, ao evidenciar-se, acaba por exercer influência nos demais fatores que a ele se relacionam.

Em H², o p-value de 0,086 indica a rejeição da hipótese para a relação esperada. Para esta hipótese, 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 Jr. *et al.* (2009) definem como moderador o efeito de um terceiro construto que é capaz de mudar a relação entre outros dois construtos relacionados.

Assim, a expectativa era de que as variáveis em comprometimento deveriam atuar como efeito de moderação para a associação entre o construto engajamento e o de tempo dedicado ao voluntariado. Algumas possíveis justificativas para a rejeição dessa hipótese podem ser específicas ao contexto de aplicação da pesquisa: 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 beneficiários. A maioria das entidades e grupos de voluntários alcançados trabalha com projetos eventuais ou esporadicamente ao longo do ano, como por exemplo, no Dia das

Crianças e no Natal. Assim, acaba não sendo habitual que os voluntários estabeleçam uma relação contínua no sentido de beneficiar sempre as mesmas pessoas.

Nesse cenário, a presunção é de que os respondentes tenham um senso de compromisso maior com a atividade voluntária em si, e não com os indivíduos que eventualmente se beneficiem com o exercer delas. Grant (2007) indica caminhos possíveis para alterar um cenário como este: aumentar a frequência e proximidade física entre voluntários e beneficiários e prolongar a duração das atividades desenvolvidas pode fortalecer o senso de comprometimento.

O resultado desta hipótese é contraditório ao que se vê em Shantz, Saksida e Alfes (2014), onde a relação engajamento e tempo é fortalecida pelo senso de comprometimento aos beneficiários. A ressalva é que, diferentemente do que aconteceu aqui, no caso das autoras, os respondentes foram essencialmente de uma única instituição e atendiam comumente os mesmos beneficiários. De todo modo, mesmo com a rejeição da hipótese em questão, não é correto que se desconsidere totalmente essa relação presumida.

Se for observada, de forma individual 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 *p*-value < 0,05. Então, é razoável assumir que o construto é significativo, mas que talvez por especificidade da amostra, a relação presumida para a hipótese não possa ser estatisticamente confirmada.

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 suficientemente forte para modificar o sentido desta relação.

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 nesse contexto de pesquisa (ALFES; SHANTZ; BAILEY, 2016; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014). A possibilidade até mesmo para relacionar os resultados que foram encontrados aqui e o nível de convergência ou discrepância com outros estudos é incipiente.

Alfes, Shantz e Bailey (2016) e Shantz, Saksida e Alfes (2014) desenvolveram seus estudos em entidades únicas e específicas do Reino Unido. Miranda (2011), também no Reino Unido, constatou que em média os voluntários daquela região dedicam maior quantidade de tempo em suas atividades, se comparados com os trabalhadores voluntários de outros 26 países membros da OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico).

Este recorte sugere indícios de que fatores como o país, o poder econômico, a educação, o tipo de política de cada localidade, a cultura e mesmo a religião, acabam sendo influentes e se relacionando em maior ou menor nível com o voluntariado (SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014). Assim, é razoável assumir como natural que estatisticamente as hipóteses (como aconteceu aqui em H^2 e em H^3) e mesmo as amostras alcançadas, não se comportem rigorosamente da mesma forma diante das especificidades dos contextos, das entidades e dos voluntários que cada pesquisa trabalhou.

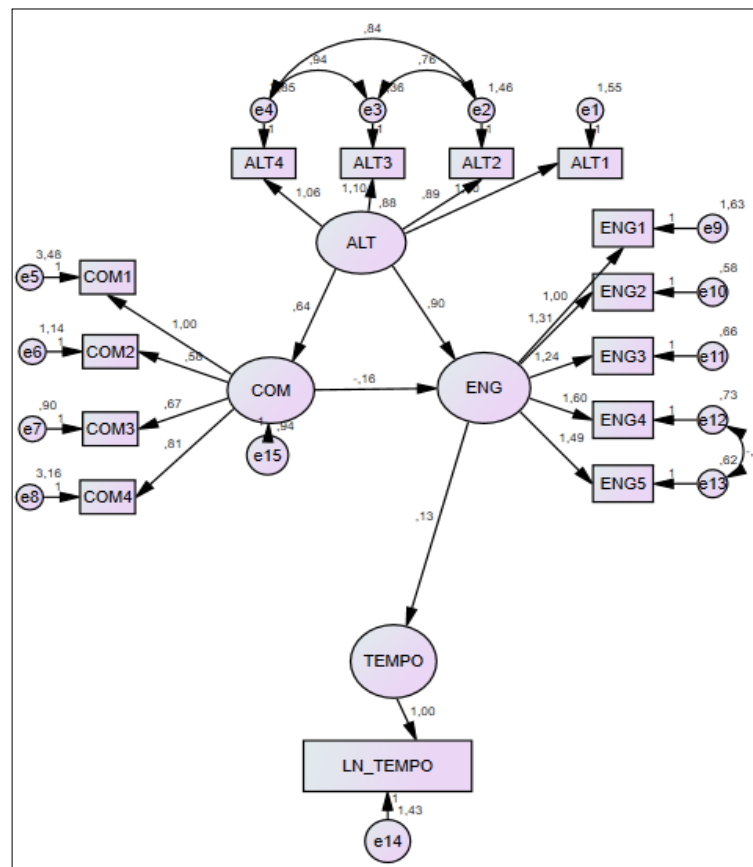
4.1.2 Teste de hipóteses pela análise fatorial confirmatória

Nesta seção, será apresentada a trajetória para a adequação do modelo teórico no qual este estudo se baseou (SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014). Antes da MEE, serão apontadas as decisões de pesquisa tomadas e suas consequências.

Inicialmente, a H¹ seria uma hipótese única. Como ela foi dividida em H¹a e H¹b, o desenho foi alterado, de forma que partindo do modelo teórico inicial (Figura 1), Altruísmo passa a existir dois caminhos, ao invés de apenas um. Além disso, como definido no tópico anterior, duas variáveis acabaram por ser retiradas do modelo final (uma em altruísmo e uma em engajamento), a fim de tornar os construtos mais consistentes e explicativos.

Ao observar o modelo teórico inicial (Figura 1) e o final (Figura 2), 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 12 ►
Modelo Final.
Fonte: elaborada
pelos autores



O modelo final apresentado na Figura 2 demonstra as relações correspondentes para cada uma das hipóteses de pesquisa, assim como as 13 variáveis (quatro para engajamento, quatro para comprometimento e cinco para engajamento) finais para construção mais adequada daquele. Além disso, a percepção quanto ao tempo dedicado ao voluntariado, que conforme explicado na seção 5.1 para manter a presunção de normalidade (OSBORNE, 2002; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014) para a execução satisfatória do modelo, também foi modificada.

A partir deste modelo, foram feitas as análises referentes aos índices de ajuste, a fim de atestar se, da forma como está apresentada, a MEE e o modelo final em questão satisfazem os parâmetros de limite previstos em literatura (KENNY, 2015; MARÔCO, 2010), tanto teórica quanto empírica. Esses índices estão apresentados na Tabela 3.

Tabela 3 ►

Índices de ajuste do modelo final.

Fonte: dados da pesquisa

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

A partir da Tabela 3, percebe-se que o modelo de mensuração apresentado é estatisticamente adequado. Nota-se que alguns limites já são satisfeitos. A razão entre qui-quadrado/graus de liberdade ($111,540/71 = 1,571$) cumpre a condição esperada; assim também como o CFI de 0,943 e o RMSEA de 0,064, indicam valores aceitáveis e um modelo ajustado (HAIR JR. *et al.*, 2009; KENNY, 2015; MARÔCO, 2010). Por outro lado, o GFI e o NFI (0,894 e 0,861) retornaram índices um pouco abaixo do mínimo estabelecido, valores acima de 0,90.

Sobre o GFI, define-se em literatura que este é fortemente influenciado pelo tamanho da amostra manipulada, assim, existindo certo consenso em não assumir este índice como definitivo para a adequação do modelo (KENNY, 2015; SHARMA *et al.*, 2005). Com base no tamanho da amostra 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 indiquem 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 quatro construtos, assume-se que se outros parâmetros (além do altruísmo, comprometimento, engajamento e tempo) fossem acrescentados ao modelo. Assim, o NFI acabaria por ser melhorado.

Neste contexto, mesmo que este índice seja uma das primeiras propostas para mensuração de ajuste apresentada, ele não pode ser assumido como um índice definitivo, já que pode ser modificado sem grandes dificuldades (BENTLER; BONNET, 1980; KENNY, 2015). É nesse sentido que Marsh, Hau e Wen (2004) indicam que qualquer valor de corte arbitrado são linhas gerais para orientação, mas não são regras nem valores totalmente definitivos.

Diante destes resultados, mesmo que nem todos os índices estejam rigorosamente alcançados, a opção foi por não fazer mais ajustes ao modelo, tendo em vista que ele já apresenta ajuste bastante razoável, especialmente pelo fato deste já apresentar congruências com a literatura do fenômeno que foi aqui abordado.

Assim, é pertinente retomar alguns pontos e discutir o modelo como um todo. Como qualquer modelo teórico apresentado, 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 outras 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).

Então, partindo do modelo de Shantz, Saksida e Alfes (2014) adaptado aqui, a proposta fundamental 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. Portanto, essa percepção e a inserção destas variáveis mostraram-se adequadas, especialmente quando se observa os bons índices de ajuste dos modelos alcançados.

Logo, considerando que os índices alcançados para o modelo ajustado 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 forma, influenciar os resultados indevidamente.

Tal constatação é reforçada na Tabela 4. Nela, é apresentado o comparativo entre os índices de ajuste do modelo desta pesquisa e o de Shantz, Saksida e Alfes (2014).

Tabela 4 ►
Comparativo entre
os índices
Fonte: dados da pesquisa

Índices	Dados da Pesquisa	Shantz, Saksida e Alfes (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

Percebe-se que, ao compararmos os índices de ajuste do modelo do presente estudo com os índices presentes em Shantz, Saksida e Alfes (2014), referência principal para o que foi testado aqui, é possível perceber que os resultados são relativamente próximos, indicando que a versão original é confiável, mesmo que aplicado e adaptado em uma realidade diferente. Ainda, que o modelo testado aqui, considerando o viés positivista base deste estudo, utilizou corretamente os parâmetros sugeridos pelo original.

Desse modo, os pressupostos teóricos que fundamentam este estudo 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, as motivações altruístas e o Altruísmo tendem a engajar pessoas ao voluntariado (FINKELSTEIN; BRANNICK, 2007; PLUMMER *et al.*, 2008) e aumentar o senso de comprometimento para com os beneficiários (CLARY; ORENSTEIN, 1991; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014). Tal constatação é fundamental para que os gestores tenham melhor desempenho na gestão de seu 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 (ALFES; SHANTZ; BAILEY, 2016; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014) indica. Na verdade, a relação entre estes construtos apontadas na MEE indica um sentido negativo de Comprometimento para Engajamento.

Uma justificativa para este resultado talvez seja a frequência de execução desta atividade. Nas instituições aqui alcançadas, são muitas vezes eventuais, sem regularidade

fixa. Mesmo assim, 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 do seu trabalho, já que este estreitamento entre as partes é tido como benéfico (GRANT, 2007; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014).

Ainda observando a MEE, especificamente a associação entre Engajamento e Tempo, assim 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. Destaca-se que este é o ponto central deste: 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; SAKSIDA; ALFES, 2014).

Por consequência, 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 potencializam 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.

4.2 Análises descritivas das variáveis sociodemográficas

Nesta subseção serão apresentadas as seguintes variáveis sociodemográficas: sexo, idade e estado civil, tornando-se possível identificar o perfil da amostra da pesquisa, conforme se verifica na Tabela 5.

De acordo com a Tabela 5, quanto ao estado civil, a ampla maioria da amostra se declara como solteiro (a), com uma frequência de 108 respondentes, os quais representam 76.1% do total alcançado. Completam a amostra, 23 casados(as), 8 divorciados(as) e apenas 2 viúvos(as). Assim, acredita-se que a alta presença de respondentes solteiros pode se relacionar com o fato de termos uma amostra essencialmente de jovens voluntários.

Tabela 5 ►
Análises descritivas das
variáveis sociodemográficas.
Fonte: dados da pesquisa

Sexo		
Categorias	Frequência	Percentual
Feminino	95	66,9
Masculino	47	33,1
Idade		
Até 25 anos	71	50,0
De 26 até 35 anos	48	33,8
De 36 até 45 anos	14	9,9
De 46 até 55 anos	2	1,4
Acima de 55 anos	7	4,9
Formação		
Ensino médio	14	9,9
Superior incompleto / em andamento	92	64,8
Superior completo	19	13,4
Pós-Graduação	17	9,9

A participação de jovens adultos (aqueles com idade até os 35 anos) pode depender das particularidades de cada instituição alcançada na pesquisa, o 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%, é algo presente em outros estudos que permeiam o contexto do voluntariado (ALVES; PEREIRA; CAVALCANTE, 2018; SILVA; CAPPELLOZZA; ZAMBALDI, 2017). Outras pesquisas indicam que trabalhos sociais, como o voluntariado, são em grande maioria desempenhados por mulheres. Isto pode ser explicado por diversas razões: mulheres podem dispor de uma maior sensibilidade; mais empenho com causas específicas e maior percepção de empatia ao próximo (NAVE; PAÇO, 2013).

Torna-se importante destacar que no questionário dos dados sociodemográficos, os respondentes foram convidados a preencher suas respectivas ocupações. No entanto, as respostas obtidas foram variadas, por tratar-se de uma assertiva formulada de modo aberto. Ainda assim, percebeu-se que pouco mais da metade se declara como Estudante, o que corrobora para a amostragem jovem como já relatado anteriormente, coincidindo também com os níveis de formação apresentados na amostra em questão. Se forem somados os três perfis de respondentes que ingressaram no Ensino Superior, seja concluindo-o ou não, ou mesmo ainda estando inseridos nesse meio, encontram-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.

Musick e Wilson (2008) apontam que pessoas que se voluntariam, possuem 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; SEABRA; LEMOS, 2005), é esperado que voluntários, em comparativo com os que não sejam, ou outros grupos de interesse, possuam um elevado nível de formação e escolaridade.

Expostas as análises descritivas das variáveis sociodemográficas, segue-se para as análises dos construtos de interesse da pesquisa.

4.3 Análises descritivas dos construtos

Nesse ponto, serão apresentadas as análises de medidas descritivas (média e medianas) dos construtos Altruísmo, Comprometimento aos Beneficiários e Engajamento. Assume-se que tanto para média como para mediana, valores até quatro são considerados como baixos, entre cinco e sete moderados e acima de sete, serão índices elevados.

4.3.1 Análises descritivas do construto altruísmo

O construto altruísmo foi constituído de cinco itens, nos quais são apresentados na Tabela 6, com suas respectivas medidas descritivas.

Tabela 6 ►
Análises descritivas
do altruísmo.
Fonte: dados da pesquisa

Sigla	Item	Média	Mediana
ALT1	Faço trabalho voluntário para ajudar os outros	8,69	9
ALT2	Faço trabalho voluntário com o objetivo de mudar a vida das pessoas	8,87	9
ALT3	Faço trabalho voluntário para levar esperança aos menos favorecidos	8,91	10
ALT4	Faço trabalho voluntário para permitir que as pessoas tenham a oportunidade de viver	8,40	9
ALT5	Faço trabalho voluntário para sentir que estou participando de algo importante	7,45	8
Medidas agregadas	ALTRUÍSMO	8,69	9

Apresentados os valores referentes ao construto em questão, percebeu-se que existe uma variação maior de respostas no item ALT5 (“Faço trabalho voluntário para sentir que estou participando de algo importante”), tendo em vista que tanto na média como na mediana (7,45 e 8 respectivamente), este item apresentou índices mais baixos que os demais. Por contraste, os itens ALT1 (“Faço trabalho voluntário para ajudar os outros”), ALT2 (“Faço trabalho voluntário com o objetivo de mudar a vida das pessoas”) e ALT4 (“Faço trabalho voluntário para permitir que as pessoas tenham a oportunidade de viver”) apresentaram valores elevados, sendo as médias: 8,69, 8,87 e 8,40 respectivamente, e as medianas 9 para os três itens.

No entanto, o constructo ALT3 (“Faço trabalho voluntário para levar esperança aos menos favorecidos”), por sua vez, foi o item com maiores índices de média (8,91) e de mediana (10). Nesse sentido, ao se observar a escrita da variável, é possível inferir que talvez esta assertiva seja a que se identifique de forma mais clara com o contexto de trabalho dos respondentes desta pesquisa, os quais 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 (RANDLE; GRUN; DOLNICAR, 2007; NAVE; PAÇO, 2013), indicando a consistência do presente estudo, com o campo de pesquisa que este se insere.

É importante ressaltar que 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, especificamente neste ponto. 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.

4.3.2 Análises descritivas do construto comprometimento aos beneficiários

As medidas descritivas dos itens referentes ao segundo construto de interesse - comprometimento aos beneficiários - estão apresentadas na Tabela 7.

Tabela 7 ►
Análises descritivas do comprometimento.
Fonte: dados da pesquisa

Sigla	Item	Média	Mediana
COM1	Estou comprometido com as pessoas que a OSC ajuda porque já me envolvi bastante com elas; emocionalmente, socialmente e economicamente	7,38	8
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
COM3	A OSC tem valores e presta serviços para pessoas que eu me identifico e estou comprometido	9,04	9
COM4	Sinto que é "moralmente correto" dedicar esforços para a OSC e para auxiliar aqueles que ela beneficia	8,61	9
Medidas agregadas	Comprometimento	7,38	8

Observou-se que o item COM1 (“Estou comprometido com as pessoas que a OSC ajuda porque já me envolvi bastante com elas; emocionalmente, socialmente e economicamente”) apresenta os menores índices de média e mediana (7,38 e 8, respectivamente). Infere-se que tal resultado pode ter sido dado devido a algum tipo de interpretação da assertiva por parte dos respondentes, já que algum dos fatores expostos, possivelmente o econômico, não seja fundamental para que os voluntários decidam por se empenhar nesse tipo de atividade.

Em oposição, o maior índice de média (9,04) foi identificado em COM3 (“A OSC tem valores e presta serviços para pessoas que eu me identifico e estou comprometido”), enquanto COM2 (“Eu sinto prazer em falar sobre a OSC e os que eu ajudo com pessoas que não fazem parte da organização”), COM3 E COM4 (“Sinto que é “moralmente correto” dedicar esforços para a OSC e para auxiliar aqueles que ela beneficia”) apresentaram mediana 9. Portanto, acredita-se que 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, Saksida e Alfes (2014) apontam que é importante levar em consideração o impacto que a missão e o propósito da instituição voluntária podem ter pela influência no Comprometimento ou em qualquer outra variável que esteja objetivamente em mensuração ou análise. Por exemplo, Metz *et al.* (2007) 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.

Nesse sentido, discutir elementos intangíveis e como estes pode impactar no desempenho de atividades voluntárias, de modo que os voluntários que desempenham um serviço “padrão”, onde não se 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.*, 2007; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014). É razoável assumir então, que o caminho oposto também deva acontecer.

4.3.3 Análises descritivas do construto engajamento

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. Na Tabela 8 as médias e medianas dos itens do referido construto são apontados.

Tabela 8 ►
Análises descritivas do engajamento.
Fonte: dados da pesquisa

Sigla	Item	Média	Mediana
ENG1	Eu dedico o meu esforço máximo ao exercer trabalho voluntário	8,49	9
ENG2	Eu tento ter o meu melhor desempenho ao exercer trabalho voluntário	8,92	9
ENG3	Eu me sinto animado ao desempenhar trabalho voluntário	9,06	10
ENG4	Eu sinto energias renovadas ao desempenhar trabalho voluntário	9,02	10
ENG5	Ao fazer trabalho voluntário, procuro estar sempre atento e concentrado	8,85	9
ENG6	Ao fazer trabalho voluntário, sinto que tenho todas as minhas energias consumidas	6,04	6,5
Medidas agregadas	ENGAJAMENTO	8,48	9

Conforme verificou-se na Tabela 8, os itens ENG1 (“Eu dedico o meu esforço máximo ao exercer trabalho voluntário”), ENG2 (“Eu tento ter o meu melhor desempenho ao exercer trabalho voluntário”) e ENG5 (“Ao fazer trabalho voluntário, procuro estar sempre atento e concentrado”) apresentaram mediana 9 e médias: 8,49, 8,92 e 8,85, respectivamente. Os itens ENG3 (“Eu me sinto animado ao desempenhar trabalho voluntário”) e ENG4 (“Eu sinto energias renovadas ao desempenhar trabalho voluntário”), ambos apresentaram mediana 10. No entanto, a média do ENG3 (9,06) se mostrou discretamente maior do que a do ENG 4 (9,02).

Apesar dos valores de médias e medianas elevados, também é nesse construto que está a variável com menores índices, tendo em vista que o item ENG6 (“Ao fazer trabalho voluntário, sinto que tenho todas as minhas energias consumidas”) apresentou a média 6,04 e 6,5 de mediana.

A disparidade entre as variáveis pode se evidenciar pela própria escrita de cada uma. Em ENG3, a assertiva 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 interpretado (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.

5 Considerações finais

A proposta do presente artigo foi analisar a associação entre o altruísmo do voluntário e de que forma este construto influencia o tempo que este dedica para desempenhá-lo em atividades voluntárias. Pois, ao observar parte da literatura que circunda o voluntariado, percebeu-se que muito já existe sobre o Altruísmo e o trabalho voluntário (DAVIS; HALL; MEYER, 2003), mas não foi encontrado explicações sobre a forma como o primeiro influencia a quantidade de tempo que se dedica ao voluntariado.

Diante dessa lacuna teórica, o presente trabalho buscou enriquecer as análises e o entendimento da associação em questão, inserindo outros construtos na relação entre a motivação altruísta e o voluntariado: 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.

Nessa perspectiva, os dados obtidos demonstraram a forte influência que o Altruísmo e as motivações com esta característica representam no voluntariado, e também que o construto engajamento possui 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, não seja impactada pelo comprometimento para com os beneficiários.

Portanto, acredita-se que quanto ao avanço teórico da ciência, os resultados aqui alcançados acrescentaram construtos ainda pouco explorados na literatura de gestão de trabalhadores voluntários. Afinal, ainda que a relação do voluntariado com o Altruísmo seja algo amplamente fundamentado (AQUINO, 2015; BURNS *et al.*, 2006; CAVALCANTE, 2012; PEREIRA; CAVALCANTE, 2018), não é justo assumir que o voluntário e a gestão do mesmo se resumam a isto.

No que diz respeito à perspectiva prática, este estudo contribui para entender alguns dos diversos fatores que podem levar os 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 (AGEU, 2015; AQUINO, 2015; CAVALCANTE, 2012).

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.

Em termos de limitações dos estudos foram elencadas duas características a saber: A regionalidade da mesma, em que, foi feita a opção de buscar organizações e projetos apenas no Estado da Paraíba; e o campo de atuação escolhido destas organizações foi único, onde no caso, as que desenvolvem atividades voltadas 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.

Nesse contexto, as recomendações para estudos futuros aqui apresentadas estão baseadas essencialmente em informações divergentes da teoria ou que esta pesquisa por si só não conseguiu responder, tais como: (1) o fato do Comprometimento aos beneficiários não ter exercido influência sobre o Engajamento com a atividade voluntária, divergindo de alguns dos pressupostos teóricos que fundamentaram este trabalho (GRANT, 2007; SHANTZ; SAKSIDA; ALFES, 2014; VALÉAU *et al.*, 2013); (2) A rejeição da relação entre engajamento do voluntário e o tempo dedicado por este ao voluntariado. Assim, 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.

Por fim, 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 (AQUINO, 2015; CAVALCANTE, 2012; 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.

Referências

AGEU, J. D. **Motivações de permanência no trabalho voluntário**: um estudo na Fundação Cidade Viva João Pessoa-PB. 2015. 91 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7951>. Acesso em: 20 jun. 2021.

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, Apr. 2016. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9601-3>.

ALVES, J. A. G. R.; PEREIRA, L. M. L.; CAVALCANTE, C. E. Luzes em unísono: gestão de pessoas no voluntariado informal. **Revista Eletrônica Gestão & Sociedade**, v. 12, n. 33, p. 2455-2479, set.-dez. 2018. DOI: <https://doi.org/10.21171/ges.v12i33.2476>.

AMORIM, A. F. A. **Semeando no voluntariado para colher cidadania**: um estudo sobre motivações para o trabalho voluntário, percepções e atitudes cidadãs. 2018. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/12948>. Acesso em: 20 jun. 2021.

AQUINO, M. A. G. **Expectativas, adesão e desligamento no trabalho voluntário**: Estudos de motivos do voluntariado da Fundação Cidade Viva, João Pessoa/PB, 2014. 2015. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7954>. Acesso em: 20 jun. 2021.

ARANDA, M.; ZAPPALA, S.; TOPA, G. Motivations for volunteerism, satisfaction and emotional exhaustion: The moderating effect of volunteers' age. **Sustainability**, v. 11, n. 16, p. 320-345, Aug. 2019. DOI: <https://doi.org/10.3390/su11164477>.

BALASSIANO, M.; SEABRA, A. A.; LEMOS, A. H. C. Escolaridade, salários e empregabilidade: tem razão a teoria do capital humano? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 4, p. 31-52, dez. 2005. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552005000400003>.

BENTLER, P. M.; BONETT, D. G. Significance tests and goodness-of-fit in the analysis of covariance structures. **Psychological Bulletin**, v. 88, n. 3, p. 588-600, 1980. DOI: <https://doi.org/10.1037/0033-2909.88.3.588>

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. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF02893621>.

CALDAS, P. T. **Relações entre voluntariado e cidadania à luz das motivações**. 2020. Tese (Doutorado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/18110>. Acesso em: 20 jun. 2021.

CARVALHO, J. M. **Cidadania no Brasil**: o longo caminho. 3. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação no trabalho voluntário**: expectativas e motivos na Pastoral da Criança. 2012. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/handle/123456789/12075>. Acesso em: 20 jun. 2021.

COSTA, F. J. **Mensuração e desenvolvimento de escalas**: aplicações em administração. Rio de Janeiro: Ciência Moderna, 2011.

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. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167291171009>.

CLARY, E. G.; SNYDER, M.; RIDGE, R. D.; COPELAND, J.; STUKAS, A. A.; HAUGEN, J.; MIENE, P. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 74, n. 6, p. 1516-1530, June 1998. DOI: <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>.

CRONBACH, L. J. Coefficient alpha and the internal structure of tests. **Psychometrika**, v. 16, p. 297-334, 1951. DOI: <https://doi.org/10.1007/BF02310555>.

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, n. 2, p. 248-260, feb. 2003. DOI: <https://doi.org/10.1177/0146167202239050>.

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. 2017. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14687>. Acesso em: 20 jun. 2021.

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. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2007.35.1.101>.

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. DOI: <https://doi.org/10.2224/sbp.2008.36.10.1353>.

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. DOI: <https://doi.org/10.5465/amr.2007.24351328>

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. **The Journal of Social Psychology**, v. 145, n. 2, p. 155-172, Apr. 2005. DOI: <https://doi.org/10.3200/SOCP.145.2.155-172>.

HAIR JR., J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. 6. ed. São Paulo: Bookman, 2009.

HAN, H.; LEE, S.; MENG, B.; CHUA, B.-L.; RYU, H. B. The relative importance of volunteer tourism (sustainable/pro-social form of tourism) motivation factors for young tourists: a descriptive analysis by continents, gender, and frequency. **Sustainability**, v. 12, n. 10, p. 820-845, 2020. DOI: <http://dx.doi.org/10.3390/su12104002>.

HANSEN, T.; SLAGSVOLD, B. An “Army of volunteers”? Engagement, motivation, and barriers to volunteering among the baby boomers. **Journal of Gerontological Social Work**, v. 63, n. 4, p. 335-353, May 2020. DOI: <https://doi.org/10.1080/01634372.2020.1758269>.

IBM SPSS. **Amos**: versão 24.0. Chicago: IBM SPSS, 2019.

IPEA – INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA. **Mapa das Organizações da Sociedade Civil**. 2020. Disponível em: <https://mapaosce.ipea.gov.br/>. Acesso em: 20 jun. 2020.

JAROS, S. **Meyer and Allen model of organizational commitment**: measurement issues. The Icfai University Press, 2007. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/228467099_Meyer_and_Allen_Model_of_Organizational_Commitment_Measurement_Issues. Acesso em: 20 jun. 2021.

KAHN, W. A. Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 4, p. 692-724, 1990. DOI: <https://doi.org/10.5465/256287>.

KENNY, D. A. **Measuring model fit**. 2015 Disponível em: <http://davidakenny.net/cm/fit.htm>. Acesso em: 28 dez. 2018.

LEHMAN, E.; JEPSON, R.; MCATEER, J. ARCHIBALD, D. What motivates volunteers to engage in health-related citizen science initiatives? A case study of our outdoors. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 19, p. 395-418, 2020. DOI: <https://doi.org/10.3390/ijerph17196950>.

LEMOS, S. L. L. **Motivação para expectativa, entrada, permanência e saída**: um estudo longitudinal no voluntariado da Fundação Cidade Viva. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) – Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/8609>. Acesso em: 20 jun. 2021.

LIMA, J. A.; CORREIA, J. S.; SOUZA, M. F. Motivational aspects for voluntary participation in open government platforms: a look from the users perspective. *In*: SIMPÓSIO BRASILEIRO DE SISTEMAS DE INFORMAÇÃO (SBSI), 16. , 2020, Evento Online. **Anais [...]**. Porto Alegre: Sociedade Brasileira de Computação, 2020 . DOI: <https://doi.org/10.5753/sbsi.2020.13779>.

MANETTI, G.; BELLUCCI, M.; COMO, E.; BAGNOLI, L. Motivations for Issuing Social Reports in Italian Voluntary Organizations. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 48, n. 2, p. 360-387. 2019. DOI: <https://doi.org/10.1177/0899764018784373>.

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

MARSH, H. W.; HAU, K.-T.; 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. DOI: https://doi.org/10.1207/s15328007sem1103_2.

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, nov. 2015. DOI: <https://doi.org/10.1108/JHOM-01-2014-0006>.

METZ, D.; KLASSEN, S.; MCMILLAN, B.; CLOUGH, M.; OLSON, J. Building a Foundation for the Use of Historical Narratives. **Science & Education**, v. 16, p. 313-334, 2007. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11191-006-9024-z>.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. A three-component conceptualization of organizational commitment. **Human Resource Management Review**, v. 1, n. 1, p. 61-89, 1991. DOI: [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z).

MIRANDA, V. Cooking, Caring and Volunteering: Unpaid Work Around the World. **OECD Social, Employment and Migration Working Papers**, n. 116, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1787/5kghrjm8s142-en>.

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

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

NAVE, A. C.; PAÇO, A. Corporate volunteering – an analysis of volunteers’ motivations and demographics. **Journal of Global Responsibility**, v. 4, n. 1 p. 31-43, May 2013. DOI: <https://doi.org/10.1108/20412561311324050>.

OSBORNE, J. W. Notes on the use of data transformations. **Practical Assessment, Research & Evaluation**, v. 8, n. 6, 2002. DOI: <https://doi.org/10.7275/4vng-5608>.

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. 28, p. 177-206, jul.-dez. 2018. DOI: <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v14n28p177-206>.

PERIC-PRKOSOVACKI, B.; BRKIC-JOVANOVIC, N.; CUBRA, B. The volunteer satisfaction index: A validation study in the cultural context of the two european titles– youth 2019 and culture 2021, Novi Sad, Serbia. **Voluntas**, v. 33, p. 334-346, 2022. DOI: <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00309-3> .

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. DOI: <https://doi.org/10.1080/01488370802086328>.

POZZI, M.; MENEGHINI, A.; MARTA, E. Does volunteering at events motivate repeat engagement in voluntary service? The case of young adult volunteers at EXPO Milan 2015. **TPM – Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology**, v. 26, n. 4, p. 720-745, 2019. DOI: <https://doi.org/10.4473/TPM26.4.4>.

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. DOI: <https://doi.org/10.1108/01437721211261831>.

RANDLE, M. J.; GRUN, B.; DOLNICAR, S. Segmenting the volunteer market: learnings from an Australian study. **Faculty of Commerce – Papers**, Wollongong: University of Wollongong, 2007. Disponível em: <https://ro.uow.edu.au/commpapers/374/>. Acesso em: 20 jun. 2021.

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. DOI: <https://doi.org/10.5465/AMJ.2010.51468988>.

SAKS, A. M. Antecedents and consequences of employee engagement. **Journal of Managerial Psychology**, v. 21, n. 7, p. 600-619, 2006. DOI: <https://doi.org/10.1108/02683940610690169>.

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. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies, 1997. Disponível em: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.461.901&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 20 jun. 2021.

SMARTPLS. **SmartPLS 3**. Hamburg: SmartPLS GmbH, 2020.

SHANTZ, A.; SAKSIDA, T.; ALFES, K. Dedicating time to volunteering: Values, engagement, and commitment to beneficiaries. **Applied Psychology**, v. 63, n. 4, p. 671-697, Oct. 2014. DOI: <https://doi.org/10.1111/apps.12010>.

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, n. 7, p. 935-943, 2005. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2003.10.007>.

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. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/23765>. Acesso em: 21 jun. 2022.

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. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0027620>.

VALLERAND, R. J. Toward a hierarchical model of intrinsic and extrinsic motivation. **Advances in Experimental Social Psychology**, v. 29, p. 271-360, 1997. DOI: [https://doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60019-2](https://doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60019-2).