

## “POR QUE SOU VOLUNTÁRIO?”: ETAPA DE CONSTRUÇÃO DE ESCALA *WHY VOLUNTEERING? STAGE OF SCALE BUILDING*

Carlos Eduardo Cavalcante  
Professor do Departamento de Administração da UFPB  
E-mail: cavalcanteeduardo@gmail.com

Washington José de Souza  
Professor do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
E-mail: wsouza@ufrnet.br

Abdon Silva Ribeiro da Cunha  
Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
E-mail: abdon\_ribeiro@yahoo.com.br

Marcos Adller de Almeida Nascimento  
Mestrando do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
E-mail: adller\_almeida@yahoo.com.br

Leandro Trigueiro Fernandes  
Graduando do Curso de Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte  
E-mail: leandrotrigueiro@hotmail.com

### RESUMO

A análise da validade de um instrumento quantitativo que permita conhecer o que conduz, o que mantém e o que faz deixar um voluntário a sua atividade é o objetivo deste trabalho. Quanto aos objetivos, esta pesquisa é descritiva, uma vez que apresenta a análise da validade de um instrumento quantitativo que busca compreender e descrever motivos do trabalho voluntário na Pastoral da Criança. O instrumento é baseado em idéias teóricas de Souza, Medeiros e Fernandes (2006). O índice de confiabilidade – Alfa de Cronbach – alcançou valores entre 0,7 e 0,8. No que tange ao Teste de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin também um bom índice foi obtido: 0,74. Apesar dos bons resultados de confiabilidade e dos testes de adequação da Análise Fatorial, em nenhuma das variáveis foi encontrada a combinação esperada, qual seja: questões *versus* perfil. Há a necessidade de melhorar o sentido semântico de determinados fatores, ou mesmo de aumentar a quantidade de indicadores, para que eles consigam gerar outras correlações entre eles.

**Palavras-chave:** Motivação; Trabalho Voluntário; Validade de Instrumento; Pastoral da Criança; Organizações Não-Governamentais.

### ABSTRACT

The analysis of the validity of a quantitative instrument to assess which leads, maintains, and does leave a volunteer activity is the goal of this work. As to the objectives, this research is descriptive, since it presents the analysis of the validity of a quantitative instrument that seeks to understand and describe reasons for volunteering in the Pastoral da Criança. The survey is based on theoretical ideas of Souza Medeiros and Fernandes (2006). The index of reliability - Cronbach's Alpha - reached values between 0.7 and 0.8. The Test Adequacy of Sample Kaiser-Meyer-Olkin reached also a good index: 0.74. Despite good reliability and suitability tests of Factor Analysis in any of the variables was found the combination of profile X issues expected. There is a need to improve the semantic meaning of certain factors, or even increase the amount of indicators so that they can generate additional correlations between them.

**Keywords:** Volunteering; Validity of Instrument; Pastoral da Criança; Non-Profit Organizations.

Data de submissão: 18 abr. 2011.

Data de aprovação: 17 fev. 2012.

## INTRODUÇÃO

Vejam-se estes dados: 63,4 milhões de pessoas nos EUA. Outros 56,5 milhões no Japão. Cerca de 8,1 bilhões de horas trabalhadas nos EUA e 7,2 bilhões no Japão. Em valores monetários, algo em torno de 169 bilhões de dólares nos EUA e 150 bilhões no Japão<sup>1</sup> (Corporation for National and Community Service, 2010; Haddad, 2006). Por si só, estes números já são maiores do que muitas economias do planeta, todavia, representam estatísticas e cifras inerentes ao voluntariado dos EUA e Japão.

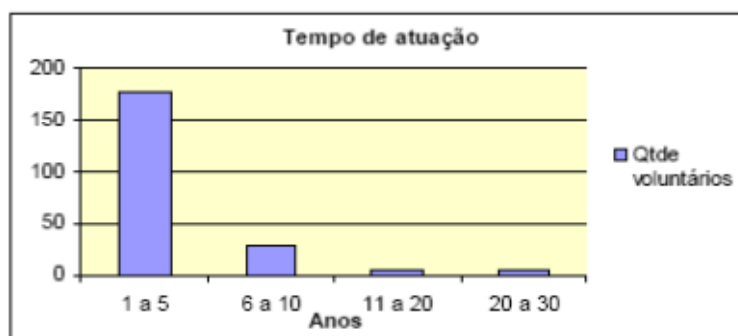
No Brasil os números também são robustos: cerca de 19,7 milhões de voluntários (Ibge, 2005), que seguindo a mesma lógica do cálculo acima, alcançam 2,5 bilhões de horas de trabalho e geram cerca de 52 bilhões de dólares americanos.

Estes números demonstram a relevância do trabalho voluntário no mundo. Que apesar de ser executado de maneira voluntária, também vem sendo influenciado, do mesmo modo que o trabalho remunerado. O trabalho, nos dias atuais, está vinculado a uma série de mudanças. Essas mudanças incluem fenômenos como a globalização, o aumento da competitividade entre países e/ou em âmbito nacional (local), a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas, a flexibilização das relações de trabalho, a internacionalização dos mercados financeiros, dentre outras, afetando, o mercado de trabalho (remunerado ou não) bem como as suas relações.

Como resposta aos diversos tipos de problemas sociais decorrentes de crises, estruturais e/ou conjunturais, têm se fortalecido, de modo particular, organizações que prestam assistência social por meio do exercício de atividades fundamentadas no trabalho voluntário. Tais organizações passaram a executar políticas sociais que antes eram funções exclusivas ao Estado, este por sua vez enfraquecido pela sua crise de financiamento e pelo simultâneo acirramento de relações de mercado. Em um contexto caracterizado por desigualdades, precarização do trabalho, desemprego, dentre outros fenômenos, o desenvolvimento das organizações sociais estabelece contínua pressão sobre as mazelas geradas pelo sistema vigente.

É interessante observar que as organizações sociais têm apresentado evidências as quais não as isentam das influências que interpõe o mundo do trabalho. Essas também têm sofrido com a falta de recursos e em especial, com a escassez de pessoal. Bussell e Forbes (2002) na Europa e Gaskin (1998) nos EUA acenam com queda no número de voluntários. Cavalcante (2005), agora em nível local, encontrou em um contexto de pesquisa semelhante, em treze ONG's da cidade de Natal/RN, outro problema: cerca de 62,34% dos voluntários permanecem nas ONG's por até dois anos, o que demonstra alta rotatividade dos voluntários. Note-se o Gráfico 1 a seguir.

GRÁFICO 1: Tempo de atuação na ONG



Fonte: Cavalcante (2005)

Diante disto, a necessidade de reconhecer os motivos que conduzem um indivíduo a se voluntariar e a manter-se nesta atividade pode ter relevância tanto no âmbito acadêmico quanto no âmbito organizacional.

Para a academia este estudo apresenta a primeira etapa de construção de um instrumento quantitativo de identificação de motivos de entrada, de permanência, de expectativas e de saída de voluntários no contexto do nordeste brasileiro.

Tal esforço é justificado: após pesquisa, à partir dos títulos/palavras-chave/resumos que contivessem os termos “voluntário”, “voluntariado” ou “terceiro setor”, em dois bancos de dados digitais brasileiros, o Domínio Público e a Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (que agrupam cerca de 101 universidades nacionais), além da pesquisa nos periódicos classificados no Qualis<sup>2</sup> (entre A1 e B5) e no sítio da Anpad (Associação Nacional de Pós-graduação em Administração), chegou-se a um total de 562 trabalhos.

Entretanto, após apreciação dos resumos foram identificados apenas 20 trabalhos que refletiam com alguma exatidão o que se quer conhecer: a motivação no trabalho voluntário em instituições sem fins lucrativos. Desses, nenhum fez uso de metodologias quantitativas para a manipulação dos dados.

Quanto às organizações, este estudo pode auxiliar às reflexões empreendidas no campo das organizações sociais, mais especificamente no tocante à gestão do voluntariado pois conforme já citado, estas instituições têm tido dificuldades no recrutamento e manutenção dos seus voluntários.

Buscar-se-á neste artigo, portanto, conhecer se este instrumento, aplicado quantitativamente pela primeira vez, consegue identificar os motivos de entrada, de permanência, de expectativas e de saída de voluntários do trabalho em organizações sem fins lucrativos.

Este texto está assim estruturado. No próximo item, apresentam-se alguns aspectos inerentes ao trabalho voluntário seguido da discussão de modelos de análise da motivação voluntária. Em seguida são discutidos os atributos metodológicos aplicados à pesquisa. As discussões relativas aos dados coletados e aos resultados oriundos do estudo são conteúdo do tópico posterior. Por fim, são apresentadas as conclusões acerca das análises desenvolvidas e as referências que subsidiaram o arcabouço teórico e metodológico da pesquisa.

## A PASTORAL DA CRIANÇA

A ideia nasceu em 1982 durante reunião da Organização das Nações Unidas (ONU) sobre paz mundial, quando o diretor executivo do Fundo das Nações Unidas para a Infância [UNICEF], James Grant, sugeriu ao Cardeal Dom Paulo Evaristo que a Igreja criasse um projeto com o objetivo de combater a mortalidade infantil. (Pastoral da Criança, 2009).

O Cardeal propôs à sua irmã, Dra. Zilda Arns Neumann, que elaborasse o projeto. Assim, em 1983 a Pastoral da Criança foi criada como projeto piloto numa paróquia no interior do Paraná. O resultado alcançado um ano depois foi surpreendente e possibilitou que a CNBB [Conferência Nacional dos Bispos do Brasil] apoiasse o projeto. Apesar de ser organismo de ação social da CNBB, a Pastoral da Criança nasceu e se mantém aberta a todas as pessoas e credos, ou seja, tem caráter ecumênico. (Pastoral da Criança, 2009)

A Pastoral da Criança é uma organização que atua em todo o território nacional. Sua abrangência é tamanha que alcança comunidades onde o Estado não consegue chegar. Hoje possui prestígio internacional e serve de exemplo para mais de quinze nações, sob incentivo da ONU (Pastoral da Criança, 2009).

O objetivo principal é desenvolver integralmente a criança (da concepção aos seis anos de idade) e, por consequência, suas famílias e comunidades. Atua no combate à mortalidade infantil, à desnutrição, à violência doméstica e à marginalidade social, fortalecendo o tecido social e a integração familiar e comunitária. Suas ações são voltadas, principalmente, para a prevenção, fornecendo informações em saúde, nutrição e cidadania, com linguagem simples e acessível às populações vulneráveis (Pastoral da Criança, 2009).

## REFERENCIAL TEÓRICO

### Trabalho Voluntário

Na Lei 9.608 de 18/12/1998 o trabalho voluntário é definido como a atividade não remunerada prestada por pessoa física à entidade pública, de qualquer natureza, ou à instituição privada sem fins lucrativos, que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social. Acrescenta-se a isso, o fato de não gerar vínculo empregatício nem obrigação de natureza trabalhista e previdenciária.

O voluntariado ou indivíduo voluntário são, portanto, atores que exercem atividades, desprendidos de uma remuneração financeira, em benefício de terceiros. Marques (2006) conceitua o voluntariado como um conjunto de ações desenvolvido pelo indivíduo voluntário, sem qualquer espécie de retribuição financeira ou outro tipo de recompensa material ou contrapartida, pressupondo uma decisão consciente, deliberada e livre do indivíduo.

De acordo com Shin e Kleiner (2003), voluntário é o indivíduo que oferece serviço a uma determinada organização, sem esperar uma compensação monetária. Serviço tal que origina

benefícios ao próprio indivíduo e a terceiros. O trabalho voluntário, portanto, dissocia-se de benefícios financeiros e perpassa – essencialmente – pela espontânea adesão do indivíduo.

Mas, o que leva as pessoas a exercer o trabalho voluntário, ou seja, quais os fatores motivadores para o desempenho dessa atividade? A esta pergunta reservam-se algumas reflexões constantes no tópico seguinte deste referencial teórico.

### **Motivação do Trabalhador Voluntário**

As pessoas, ao desempenharem trabalhos voluntários, manifestam diferentes necessidades que geralmente estão associadas a valores, crenças, cultura, estilo de vida, dentre outros. Por isso, investigar a compreensão das motivações que podem levar um indivíduo a doar-se a uma organização e se manter nela é algo relevante ao campo da Administração das Organizações do Terceiro Setor e, em termos específicos, aos estudos em Comportamento Organizacional.

O Conselho do Programa Comunidade Solidária (1997, como citado em Azevedo, 2007), avaliando as possíveis motivações do trabalho voluntário, sugeriu – como motivação basal – o desejo de melhorar a comunidade e, de promover uma causa ou auxiliar pessoas a quem sequer se conhece. O traço comum ao voluntariado foi a afirmação de uma ética da solidariedade. A motivação do voluntário estaria, pois, associada à solidariedade, ou seja, à capacidade de agir em benefício dos outros.

Clary et al (1998) seguem uma perspectiva funcionalista da motivação e dividem as motivações de acordo com seus empregos: a) função de valores, ou seja, oportunidades para o voluntário expressar seus próprios valores, altruísmo e humanismo; b) função de compreensão, isto é, a oportunidade para aprender e exercitar conhecimentos e habilidades; c) função social, oportunidade de estar com amigos ou fazer novos amigos; d) função de benefícios, relacionada com a carreira profissional que pode ser obtida através do trabalho voluntário e; e) função de oportunidades de auto-estima e ego.

No trabalho de Ferreira (2008) são apontadas quatro categorias relevantes das motivações: o altruísmo, a pertença, o ego e reconhecimento social e a aprendizagem e desenvolvimento. Em relação ao altruísmo pode-se destacar a vontade de ajudar os outros, o sentido da missão e a vontade de fazer algo que “valha a pena”. A categoria pertença representa-se como o fazer novos amigos, conhecer pessoas e ser bem aceito na comunidade. As recompensas ou benefícios, associados ao voluntariado, podem relacionar-se também com necessidades do ego e de reconhecimento social.

A pesquisa de Silva e Feitosa (2002, como citado em Azevedo, 2007) aponta cinco categorias distintas de motivação dos voluntários: a) Assistencial, referente a ajudar o outro visto as necessidades deste; b) Humanitária na forma de contribuir com o outro podendo incluir crescimento espiritual; c) Política, relacionada ao exercício da cidadania, de ação emancipatória; d) Profissional, referente a experimentar conhecimentos adquiridos, aplicar conhecimentos, obter emprego em ONGs e; e) Pessoal, vinculada a tratamentos terapêuticos, busca de relacionamento interpessoal, busca de retorno emocional.

McCurley & Lynch (1998), por sua vez, classificaram os motivos do trabalho voluntário em três categorias: a) altruísta – ajudar aos outros, obrigação de retribuir por algo recebido, dever cívico, convicção religiosa, fazer uma diferença no mundo, crença na causa; b) interesse próprio – adquirir experiência, desenvolver novas habilidades, constituir amizades, causar boa impressão a alguém, sentir-se importante e útil, exibir capacidade de liderança, experimentar novos estilos de vida e culturas, prazer e alegria e; c) familiar – aproximar a família, servir de exemplo, benefício e retorno próprios, retribuir algo recebido por membro da família.

Os vários autores, aqui retomados, oferecem contribuições e definições relevantes a respeito dos motivos para o exercício do trabalho voluntário. Há certa complementaridade e similaridade entre as proposições. Algumas dessas compartilham motivos como: a) agir em benefícios de outros ou da sociedade; b) altruísmo; c) como construir relacionamentos para conhecer novas pessoas e pertencer a grupos e; d) desenvolver conhecimentos e competências.

É cabível afirmar que um dos motivos principais para o trabalho voluntário está em desempenhar algo que tenha por objetivo o benefício da comunidade. O altruísmo e a solidariedade estão evidenciados, além de outros pontos importantes como pertencer e desenvolver relações interpessoais, habilidades e competências, obter reconhecimento e apreciação e realizar-se como sujeito.

Foi a partir de discussões dessa natureza que Souza, Fernandes e Medeiros (2006) desenvolveram o modelo dos 5A's, onde traçou-se uma Hierarquia de valores atinentes ao Trabalho Voluntário, delimitada, em cada nível, pela distinção do valor da ação e por atitudes de sujeitos. Na proposição da Hierarquia dos 5A's estão contemplados os seguintes níveis, conforme Quadro 1 a seguir:

**QUADRO 1: Quadro descritivo - Hierarquia de Valores**

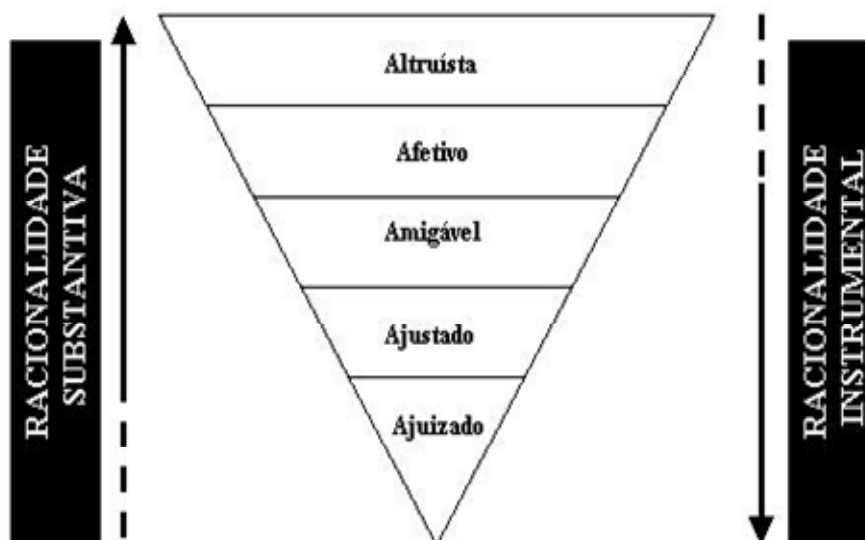
Níveis	Descrição
Altruísta	retrata a percepção subjetiva de auto-sacrifício por parte do voluntário, envolvendo risco, insalubridade e periculosidade, sob a perspectiva da consciência de espécie ou de questionamento em torno das condições gerais de vida de seres humanos. Nesse caso, há uma consciência societal;
Afetivo	reúne 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, estando o voluntário interessado no resgate da cidadania, numa perspectiva local;
Amigável	contempla motivos vinculados à avaliação subjetiva de contribuição para o bem-estar social, e de desafortunados em particular, sob uma perspectiva amistosa, em que o voluntário se sente compartilhando algo próprio com alguém em dado espaço organizacional;
Ajustado	reúne motivos de uma 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;
Ajuizado	congrega 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. Trata-se de um posicionamento centrado no eu, portanto, egoísta em essência.

Fonte: Elaborado pelos autores

Os motivos variam desde graus mais elevados, centrados no altruísmo, a um inferior, com viés egoísta.

Não apenas motivos subjetivos distintos estão vinculados à tipologia do trabalho voluntário, mas, também, graus diferenciados e complementares de racionalidade substantiva e instrumental, conforme sugere a Figura 1 a seguir.

**FIGURA 1 - Diagrama da Hierarquia do Trabalho Voluntário**



Fonte: Elaborada a partir de Mostyn (1993)

As ações que caracterizam a racionalidade instrumental ocorrem a partir da ênfase nos fins, no cálculo, com o deliberado propósito de maximizar resultados. De outra forma, ações fundadas na racionalidade substantiva relacionam-se ao julgamento ético, orientadas por valores (Ramos, 1989).

Os níveis da escala, todavia, não servem para qualificar o valor do trabalho voluntário, mas, sim, tão somente para caracterizar os diversos perfis de sujeitos que por ele transitam, adotando como base o entendimento de que a ação voluntária é composta por algum grau de egoísmo (de interesse pessoal) – o que deve ocorrer em menor escala – e um grau superior de altruísmo (de doação ao outro). Dessa forma, as idéias de níveis, inferiores e superiores, só têm sentido quando se reconhece o grau maior de altruísmo que deve presidir a ação voluntária em detrimento de graus inferiores de egoísmo.

Trata-se, portanto, de um exercício focado no comportamento organizacional que pode ser destinado à retroalimentação de processos de gestão da ação voluntária, envolvendo as fases de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento organizacional.

## METODOLOGIA

Quanto aos objetivos, esta pesquisa é caracterizada como descritiva, uma vez que apresenta a análise da validade de um instrumento quantitativo que busca compreender e descrever motivos do trabalho voluntário na Pastoral da Criança.

O instrumento aplicado no processo de coleta de dados é baseado em idéias teóricas de Souza, Medeiros e Fernandes (2006) e é dividido em quatro seções, cada destas intenta delinear o perfil do voluntário – Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado – a partir dos motivos relativos à “entrada”, “expectativas”, “permanência” e “saída” com respostas variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”.

O instrumento aplicado foi construído a partir de análises empreendidas sobre os resultados obtidos na primeira fase de uma pesquisa que objetivou conhecer os caracteres do trabalho voluntário. Esta fase inicial foi qualitativa e traçou os motivos (adesão, filiação, desligamento), expectativas e dificuldades enfrentadas por voluntários. Utilizou-se como estratégia de investigação, a entrevista em grupo.

A fase qualitativa da pesquisa foi realizada junto à população de voluntários da Pastoral da Criança dos bairros de Ponta Negra (Zona Sul), Gramoré (Zona Norte), Planalto (Zona Oeste) e Lagoa Nova (Zona Leste), na capital do Rio Grande do Norte, tendo sido entrevistados 28 voluntários. Percebeu-se, naquele estudo, que o objetivo final dos voluntários seria promover o bem-estar do próximo, da comunidade e da sociedade, menos interessados, portanto, em benefícios e interesses próprios.

Os resultados da fase qualitativa geraram diversos motivos para a entrada, expectativas, permanência e saída. Dentre eles, foram escolhidos 10 indicadores para a entrada, permanência e expectativas e 14 para os motivos de saída. Esta decisão buscou permitir a geração de um instrumento quantitativo que agrupasse 2 indicadores para cada perfil do voluntário – Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado. Nos motivos de “saída” não houve agrupamento por perfil.

Buscando então validar este instrumento, os dados coletados foram manipulados por meio da aplicação de análise fatorial exploratória. A análise fatorial exploratória é uma técnica estatística que tenta identificar o nível de agregação que se estabelece entre variáveis ou itens em uma pesquisa (Hair et al., 2005), ou seja, em quantas variáveis latentes (dimensões) agrupam-se os itens de uma escala. Neste estudo a análise assumiu as seguintes características:

- Método de extração: Análise dos Componentes Principais, pois o objetivo é combinar variáveis que expliquem o máximo de variância de um fator, fatores estes, não correlacionados. Aqui, questões que expliquem caracteres que possam ser classificados como Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado.
- Critério de escolha dos fatores: Critério do Autovalor, onde apenas fatores que apresentem valores maiores que 1,0 foram considerados.
- Método de rotação de fatores: Varimax, pois esta se buscando separar variáveis por fator.



O presente esforço teórico procura então identificar quais questões constituintes do instrumento de pesquisa podem ser agrupadas em cada perfil – Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado –, bem como em cada variável que se está tentando conhecer: “expectativas”, “motivos para entrada”, “motivos para permanência”; e os “motivos de saída”. Para tanto, o ambiente de pesquisa em que se desenvolveram os processos de investigação foi a Pastoral da Criança, em suas sedes localizadas em João Pessoa/PB e Natal/RN. Ao todo 330 voluntários (de um universo estimado de 500), distribuídos entre 45 paróquias das duas dioceses (João Pessoa/PB e Natal/RN), participaram da pesquisa configurada como do tipo censitário.

## **APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS**

Nesta fase serão apresentados os resultados das análises executadas, com a finalidade de avaliar a validade do instrumento criado para a identificação de perfis de trabalhadores voluntários da Pastoral da Criança. Inicialmente serão apresentados os testes de confiabilidade e da Análise Fatorial, em seguida, as matrizes fatoriais em cada variável: entrada, permanência, expectativas e saída.

### **Confiabilidade e Testes de Adequação da Análise Fatorial**

Aqui serão apresentados os resultados acerca da confiabilidade e dos testes da Análise Fatorial Exploratória para as quatro variáveis estudadas. Inicialmente é disposta a Tabela 1 (a seguir), com os resultados do Alfa de Cronbach, do Teste de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin (Measure of Sampling Adequacy) e do Teste de esfericidade de Barlett.

**TABELA 1: Confiabilidade e os testes de adequação da análise fatorial**

<b>Variável</b>	<b>Alfa de Cronbach</b>	<b>Teste de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin</b>	<b>Teste de esfericidade de Barlett</b>
Entrada	0,719 (10 itens)	0,74	Significante ,000
Expectativa	0,743 (10 itens)	0,78	Significante ,000
Permanência	0,806 (10 itens)	0,82	Significante ,000
Saída	0,741 (14 itens)	0,77	Significante ,000

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

O índice de confiabilidade – Alfa de Cronbach – alcançou valores entre 0,7 e 0,8, os quais são bons indicativos, já que se trata da primeira versão do questionário. Significa dizer que o instrumento afere o que se propôs a aferir de maneira satisfatória. Para Hair et al. (2005) o limite mínimo aceitação do Alfa é de 0,70, chegando até 0,60 em pesquisas exploratórias.

Quanto ao Teste de Adequação da Amostra Kaiser-Meyer-Olkin (Measure of Sampling Adequacy), que indica o grau de intercorrelações entre os indicadores chegou-se também a um bom índice: 0,74, demonstrando que a amostra utilizada para pesquisa é adequada para que seja feita a

análise fatorial. Para Hair et al. (2005) valores abaixo de 0,50, podem invalidar o resultado e amostras com KMO na casa dos 0,80 são boas, e na casa dos 0,70 são medianas. Já o Teste de esfericidade de Barlett demonstrou que a correlação dos fatores é significativa. Pode-se dizer então, com alguma segurança, que existem fatores latentes entre os indicadores, de outro modo, os indicadores usados para descrever a motivação podem formar fatores que explicariam melhor esta motivação, através dos perfis Altruísta, Afetivo, Amigável, Ajustado e Ajuizado.

#### **Análise das matrizes fatoriais de cada variável – entrada, expectativa, permanência e saída.**

Esta fase do estudo buscou conhecer como se agruparam os motivos que conduzem um indivíduo a entrar, permanecer e sair da Pastoral da Criança. Apesar dos bons resultados de confiabilidade e dos testes da Análise Fatorial, em nenhuma das variáveis foi encontrada a combinação de questões X perfil esperada. A seguir, na Tabela 2, serão apresentados detalhes desta constatação.

**TABELA 2 - Fatores e Variância Explicada**

	Fator	Eigenvalue	Variância Explicada	Variância Acumulada
Entrada	1	2,922	29,221	29,221
	2	1,618	16,176	45,397
	3	1,107	11,065	56,462
Expectativas	1	3,230	32,302	32,302
	2	1,325	13,254	45,556
Permanência	1	3,782	37,824	37,824
	2	1,073	10,727	48,551
Saída	1	4,039	28,851	28,851
	2	1,540	11,002	39,853
	3	1,333	9,525	49,378
	4	1,062	7,588	56,966

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

A análise fatorial realizada através do método de componentes principais apontou que três fatores explicam a “entrada”, dois explicam a “expectativa” e “permanência” e quatro explicam a “saída”, extraídos com eigenvalue maior que 1.

Além disso, a explicação em cada motivo ficou sempre abaixo de 60%, chegando até cerca de 45% nas “expectativas” e tendo como maior força de explicação os fatores de “saída” chegando a cerca de 57%. Significa dizer que estes fatores perdem entre 40% e 55% do poder de explicação dos “motivos” e “expectativas” dos voluntários da Pastoral da Criança.

Hair et al (2005) reforça que em ciências sociais é comum que se considere 60% da variância como satisfatória (em ciências naturais valores de pelo menos 95% é o mínimo), entretanto nem esse valor foi alcançado.

Em seguida, na Tabela 3, são apresentadas matrizes com respectivos fatores gerados e cargas fatoriais.

**TABELA 3: matrizes com respectivos fatores gerados e cargas fatoriais.**

DIMENSÕES	QUESTÕES	FATORES			
		1	2	3	4
MOTIVOS DE ENTRADA	Entrei na Pastoral para conhecer novas pessoas.	,769			
	Entrei na Pastoral para participar de passeios, festas e fazer amizade.	,663			
	Entrei na Pastoral para me sentir bem.	,649			
	Entrei na Pastoral para levar conhecimento aos assistidos.	,606			
	Entrei na Pastoral por curiosidade.	,523			
	Entrei na Pastoral para fazer algo importante.		,724		
	Entrei na Pastoral porque quero um mundo melhor.		,706		
	Entrei na Pastoral porque me identifico com o trabalho.		,657		
	Entrei na Pastoral para me desenvolver como pessoa.			,856	
Entrei na Pastoral para aprender.			,510		
EXPECTATIVAS	Espero contribuir para que as mães tenham partos tranquilos e não abortem.	,749			
	Espero recuperar crianças com o meu trabalho na Pastoral.	,708			
	Espero que o meu trabalho na Pastoral me ajude a lidar melhor com crianças.		,699		
	Espero adquirir conhecimento com meu trabalho na Pastoral.		,664		
	Espero ter a sensação de dever cumprido com meu trabalho na Pastoral.		,653		
	Espero obter mais amor e carinho das famílias assistidas.		,625		
	Espero fazer amizades.		,587		
	Espero obter bons resultados para a saúde dos assistidos.		,566		
	Espero realização pessoal com o trabalho que presto na Pastoral.		,532		
Espero resgatar a dignidade humana com meu trabalho na Pastoral.		,501			
MOTIVOS DE PERMANENCIA	O que me mantém na Pastoral é o amor ao próximo	,818			
	Permaneço na Pastoral para ajudar as famílias	,728			
	O que me mantém na Pastoral é o amor que tenho pelas crianças	,728			
	O que me mantém na Pastoral é a situação das crianças	,594			
	Permaneço na Pastoral para transmitir conhecimento para as famílias	,499			
	Permaneço na Pastoral porque tenho a oportunidade de aprender a lidar com crianças		,733		
	Permaneço na Pastoral por causa do envolvimento com as famílias e com as crianças		,674		
	Permaneço na Pastoral por um gesto de fé		,644		
	A força de vontade é o que me mantém na Pastoral		,575		
O que me mantém na Pastoral é o gosto por fazer as atividades		,497			
MOTIVOS DE SAÍDA	Eu sairia da Pastoral se houvesse desinteresse das mães assistidas	,732			
	Eu sairia da Pastoral por falta de tempo	,713			
	Eu sairia se houvesse mudança na estrutura de funcionamento da Pastoral	,621			
	Eu sairia se fosse residir em um bairro que não tenha Pastoral	,594			
	Eu sairia pelo aumento da minha carga de trabalho	,542			
	Eu sairia da Pastoral por falta de ânimo para fazer o trabalho	,529			
	Eu sairia da Pastoral por falta de voluntários		,699		
	Eu sairia se houvesse descontinuidade nos trabalhos da Pastoral		,667		
	Eu sairia da Pastoral por falta de apoio governamental		,656		
	Eu sairia se a Pastoral não tivesse mais recursos		,592		
	Eu sairia da Pastoral por falta de Coordenação		,434		
	Eu sairia da Pastoral por falta de amor ao próximo			,873	
	Eu sairia da Pastoral caso perdesse a fé em Deus			,821	
Eu sairia da Pastoral por problemas de saúde				,778	

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

A partir desta matriz, resultado da Análise Fatorial Exploratória, pode-se observar o agrupamento em cada motivo estudado. Conforme já visto na tabela anterior, foram agrupados entre 2 e 4 fatores.

O primeiro motivo, (entrada) agrupou 3 fatores. O primeiro fator uniu indicadores que apresentam valores mais “egoístas”, de racionalidade instrumental, como, por exemplo, “Entrei na Pastoral para conhecer novas pessoas” e “Entrei na Pastoral para me sentir bem”. O segundo fator agrupou indicadores que tendem a valores mais “altruístas”, de racionalidade substantiva, como

“Entrei na Pastoral porque quero um mundo melhor”. Já o terceiro fator gerado apresenta também indicadores com valoração egoísta.

Já em relação as “expectativas” com o trabalho criaram 2 fatores. Um com valores “altruístas” e outro com características “egoístas”. O primeiro agrupou apenas 2 indicadores: “Espero contribuir para que as mães tenham partos tranquilos e não abortem” e “Espero recuperar crianças com o meu trabalho na Pastoral”. Já o segundo fator agrupou os outros 8 indicadores, com valores essencialmente egoístas, como “Espero que o meu trabalho na Pastoral me ajude a lidar melhor com crianças” e “Espero adquirir conhecimento com meu trabalho na Pastoral”. Entretanto, deve ser destacado que à medida que se diminui a carga fatorial dos indicadores neste fator, indicadores com valores altruístas surgem, a exemplo de “Espero resgatar a dignidade humana com meu trabalho na Pastoral”.

Quanto aos motivos de “permanência” também surgiram dois fatores, não havendo diferença clara no agrupamento dos indicadores encontrados. Indicadores “altruístas” se misturaram a “egoístas”. O primeiro fator agregou indicadores altamente “altruístas” como “O que me mantém na Pastoral é o amor ao próximo” e indicadores com valores “egoístas” como “Permaneço na Pastoral para transmitir conhecimento para as famílias”. O segundo uniu indicadores altamente “egoístas” como “Permaneço na Pastoral porque tenho a oportunidade de aprender a lidar com crianças” e indicadores com valoração “altruísta” como “Permaneço na Pastoral por causa do envolvimento com as famílias e com as crianças”.

Finalmente, quanto aos motivos de “saída”, foram agrupados 4 fatores. Um com motivos “pessoais”, outro com “organizacionais”, outro com “religiosos” e um quarto fator, com apenas um indicador: “Eu sairia da Pastoral por problemas de saúde”. O primeiro agrupou indicadores como “Eu sairia da Pastoral por falta de tempo”. O segundo uniu indicadores como “Eu sairia da Pastoral por falta de voluntários”. O terceiro tem indicadores como “Eu sairia da Pastoral caso perdesse a fé em Deus”.

Os dois primeiros não tiveram agrupamentos puros, pois aglutinaram indicadores com características em comum: apesar de receberem uma classificação de motivos “pessoais”, têm no seu rol frases com teor organizacional, a exemplo de: “Eu sairia se houvesse mudança na estrutura de funcionamento da Pastoral”. Do mesmo modo no fator que recebeu a classificação de “organizacional”, o fenômeno se repete, com indicadores “pessoais”.

No Quadro 2 a seguir é apresentado quadro com resumo com a quantidade de fatores e características em cada motivo.

**QUADRO 2 - Características e quantidade de fatores gerados**

<b>Entrada</b>	<b>Expectativa</b>	<b>Permanência</b>	<b>Saída</b>
<i>Três fatores criados</i>	<i>Dois fatores criados</i>	<i>Dois fatores criados</i>	<i>Quatro fatores criados</i>
Altruísta / egoísta	Altruístas	Altruísta/ Egoísta	Pessoais
Altruísta			Organizacionais
Egoísta	Egoísta	Egoísta/Altruísta	Religiosos
			Saúde pessoal

Fonte: Dados da pesquisa (2010)

Assim percebe-se que os fatores se agruparam, de modo geral, em valores egoístas e altruístas. Estes resultados estão em sintonia com o de diversos estudos que também estudaram este tema, em âmbito nacional e em âmbito internacional. No Brasil autores como Mendes (2008), Diez (2008), Vervloet (2009), Piccoli (2009), Ribeiro (2007), Fioravanti (2006), Ferrari e Tenóri (2004), Souza e Carvalho (2006), Oliveira e Bezerra (2007), Souza, Lima e Marques (2008), Moraes, Mendes e Crubellate (2000) encontraram ou valores altruístas, ou egoístas ou um misto destes valores nas amostras estudadas.

Em nível internacional autores como Soupourmas e Ironmonger (2001), Yeung (2004), Dolnicar e Randle (2007), Anderson e Shaw (1999), e Prouteau e Wolff (2007) também chegaram a resultados semelhantes aos encontrados nesta pesquisa.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo apresentar os resultados de validade após a primeira aplicação de um instrumento quantitativo que visa identificar perfis em voluntários da Pastoral da Criança.

Neste contexto, o instrumento apresenta evidências de que pode identificar e diferenciar perfis de voluntariado entre trabalhadores deste setor haja vista ter alcançado bons índices nos testes de confiabilidade e de adequação do uso da Análise Fatorial, além de ter chegado a resultados semelhantes a trabalhos realizados no Brasil e no exterior. Deve ser destacado que no Brasil grande parte dos estudos tem análise qualitativa, o que pode aumentar a importância deste instrumento.

Entretanto, muito ainda há por fazer. Apesar de ter alcançado fatores que identifiquem atitudes altruístas e egoístas nos voluntários de maneira satisfatória, o que se busca com o instrumento em desenvolvimento, é conseguir classificar estas atitudes não em dois pólos distintos – altruísmo versus egoísmo - mas em cinco, buscando tornar empírico o que Souza, Fernandes e Medeiros (2006) idealizaram.

Nesse sentido, este estudo permite alguns direcionamentos. Inicialmente há a necessidade de melhorar o sentido semântico de determinados fatores, ou mesmo aumentar a quantidade de indicadores, para que consigam gerar alguma correlação entre eles. Deve-se proceder da mesma

forma com o fator “expectativas”, pois indicadores com cargas menores, com sentido altruísta, podem se agrupar com outros de sentido egoístas, ou, talvez, com outros indicadores também de valoração altruísta, para que possam criar outros fatores.

Melhorar o sentido dos indicadores, especialmente nos motivos de “permanência”, deve ser outra tarefa, pois os dois fatores criados, aglutinaram indicadores com valoração altruísta e egoísta juntos. Além disso, quatro fatores emergiram nos motivos de “saída”, que conceitualmente não foram previstos. Entender, portanto, estas evidências, pode ser outra lacuna a ser preenchida.

Recomenda-se, portanto, que deve-se realizar novas revisões da literatura acerca da motivação no trabalho voluntário, buscando fundamentos conceituais para construção de novos indicadores e/ou melhoramento do sentido semântico dos já utilizados nesta pesquisa, refinando, assim, este instrumento para nova aplicação e nova análise fatorial, para que possa ser possível a validação estatística deste instrumento.

<sup>1</sup> Cálculo baseado em números do site Independent Sector em 2009, a US \$20.85 por hora

<sup>2</sup> O Qualis é o “conjunto de procedimentos utilizados pela Capes para estratificação da qualidade da produção intelectual dos programas de pós-graduação” (Capes, 2010)

## REFERÊNCIAS

ANDERSON, M. J. e SHAW, R. N. A comparative evaluation of qualitative data analytic techniques in identifying volunteer motivation in Tourism. *Tourism Management*, vol. 20, n.º 1, pp. 99--106. 1999.

AZEVEDO, D. Voluntariado corporativo: motivações para o trabalho voluntário. In: XXVII ENCONTRO NACIONAL DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO. A energia que move a produção: um diálogo sobre integração, projeto e sustentabilidade. Foz do Iguaçu: 2007. Disponível em: <[http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2007\\_TR680487\\_0266.pdf](http://www.abepro.org.br/biblioteca/ENEGEP2007_TR680487_0266.pdf)>. Acesso em: <10 jan. 2010>

BUSSELL, H; FORBES, D. Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, Vol. 7 No. 3, 2002, pp. 244–257.

CAVALCANTE, C. E. Desenho do trabalho e comprometimento organizacional: um estudo em voluntários da cidade de Natal/RN. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-graduação em Administração. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2005.

CLARY, E.; SNYDER, M.; RIDGE, R.; COPELAND, J.; STUKAS, A.; HAUGEN, J. e MIENE, P. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 74, 1998. p. 1516-1530.

CORPORATION FOR NATIONAL AND COMMUNITY SERVICE, OFFICE OF RESEARCH AND POLICY DEVELOPMENT. *Volunteering in America 2010: National, State, and City Information*, Washington, DC. 2010. Disponível em < [www.nationalservice.gov](http://www.nationalservice.gov) > . Acesso em <10 Ago. 2010>

DIEZ, M. P. O trabalho das doulas voluntárias do Amparo Maternal de São Paulo à luz da teoria da dádiva moderna, 2008. Disponível em: < [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br) >. Acesso em: 06 jul. 2010>

DOLNICAR, S. e RANDLE. What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia». *Voluntas – International Journal of Voluntary and Non-profit Organizations*, vol. 18, n.º 2, pp. 135-155. 2007.

FERRARI, J. L.; TENÓRIO, F. G. Trabalho Voluntário: Isonomia ou Economia?, 2004. Disponível em: < [www.anpad.org.br](http://www.anpad.org.br) >. Acesso em: <08 jul. 2010>

FIORAVANTI, R. H. “Voluntários de coração”: uma abordagem antropológica sobre o trabalho voluntário no Hospital Pequeno Príncipe, 2006. Disponível em: < [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br) >. Acesso em: <06 jul. 2010>

GASKIN, K. Vanishing volunteers: Are young people losing interest in volunteering? *Voluntary Action* , 1(1), 33-43. 1998.

## “POR QUE SOU VOLUNTÁRIO?”: ETAPA DE CONSTRUÇÃO DE ESCALA

- HADDAD, M. A. Civic Responsibility and Patterns of Voluntary Participation Around the World. Disponível em < <http://cps.sagepub.com/content/39/10/1220>> . Acesso em <10 Ago. 2010>
- HAIR, J.F. Jr.; ANDERSON, R.E.; TATHAN, R.L. e BLACK, W.C.. Trad. Sant’Anna, Adonai Schlup ; Neto, Anselmo Chaves. Análise Multivariada de Dados. 5. ed. Porto Alegre : Bookman, 2005.
- IBGE As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil. Disponível em < <http://www.ibge.gov.br/home/>> . Acesso em <10 Ago. 2010>
- MARQUES, V. L. Voluntariado: motivos e repercussões na vida pessoal, social e acadêmica dos alunos de graduação em medicina, voluntários em programas na área de saúde. 2006. 132f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-graduação em Ensino em Ciências da Saúde. Universidade Federal de São Paulo, Escola Paulista de Medicina, São Paulo, 2006.
- MCCURLEY, S.; LYNCH, R. Essencial volunteer management. 2. ed. Londres: The Directory of Social Change, 1998.
- MENDES, A. C. A circulação da dívida no terceiro setor: estudo de caso da ong operação mobilização São Paulo, 2008. Disponível em: < [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br)>. Acesso em: 06 jul. 2010>
- MORAIS, M. R.; MENDES, A. A.; CRUBELLATE, J. M. Ações cotidianas, interesses pessoais e envolvimento: um estudo com voluntários do Lar Escola Da Criança de Maringá, 2000. Disponível em: < [www.anpad.org.br](http://www.anpad.org.br)>. Acesso em: <08 jul. 2010>
- NORUSIS, M. J. SPSS Professional Statistics 6.1. Chicago: SPSS inc. 1994.
- OLIVEIRA, F. C. de, BEZERRA, R. M. M. Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário, 2007. Disponível em: < [www.anpad.org.br](http://www.anpad.org.br)>. Acesso em: <07 jul. 2010>
- PASTORAL DA CRIANÇA. Disponível em < [www.pastoraldacrianca.org.br/](http://www.pastoraldacrianca.org.br/)> . Acesso em <10 Ago. 2010>
- PICCOLI, P. Motivação para o trabalho voluntário contínuo: um estudo etnográfico no Núcleo Espírita Nosso Lar, 2009. Disponível em: < [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br)>. Acesso em: <07 jul. 2010>
- PROUTEAU, L. e WOLFF, F.-C. On the relational motive for volunteer work». Journal of Economic Psychology, vol. 29, n.º 3, pp. 314-335. 2007.
- RAMOS, A. G. A nova ciência das organizações: uma reconceitualização da riqueza das nações. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1989.
- RIBEIRO, A. M. V. O sentido do trabalho para trabalhadores de organizações não-governamentais, 2007. Disponível em: < [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br)>. Acesso em: <07 jul. 2010>
- SHIN, S. e KLEINER, B. H. How to manage unpaid volunteers in organisations. Management Research News, vol. 26, n.º2/3/4, pp. 63-71. 2003
- SOUPOURMAS, F. e IRONMONGER, D. Giving Time: The Economic and Social Value of Volunteering in Victoria. Department of Human Services, Victoria. 2001
- SOUZA, C. P. da S.; LUCAS, L. de B. L.; MARQUES, A. A. Fatores Condicionantes da Motivação de Colaboradores Voluntários: Estudo de Caso de uma Empresa Júnior da Universidade Federal de Alagoas, 2008. Disponível em: < [www.anpad.org.br](http://www.anpad.org.br)>. Acesso em: <08 jul. 2010>
- SOUZA, W. J. de, CARVALHO V. D. de. Elementos do comportamento organizacional no trabalho voluntário: motivação na Pastoral da Criança à luz da teoria da expectância, 2006. Disponível em: < [www.anpad.org.br](http://www.anpad.org.br)>. Acesso em: <08 jul. 2010>
- SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. de; FERNANDES, C. L. Trabalho voluntário: elementos para uma tipologia. In: X Colóquio Internacional sobre Poder Local, 2006, Salvador. Desenvolvimento e Gestão Social de Território. Salvador: NPGA. São Paulo: ANPAD, 2006. p. 1-16.
- VERVLOET, A. de M. P. Sentidos subjetivos da participação do mesário voluntário nas eleições, 2009. Disponível em: < [www.dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br)>. Acesso em: <07 jul. 2010>
- YEUNG, A. B. The octagon model of volunteer motivation: results of a phenomenological analysis». Voluntas – International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, vol. 15, n.º 1, pp. 21-46. 2004.