

**FACULDADE MERIDIONAL – IMED
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Henrique Judson Amorim Coelho

Voluntariado no Brasil: um estudo sobre motivos *self-oriented* e *other-oriented* e sua influência no engajamento de voluntários

**Passo Fundo
2020**

Henrique Judson Amorim Coelho

Voluntariado no Brasil: um estudo sobre motivos *self-oriented* e *other-oriented* e sua influência no engajamento de voluntários

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Escola de Administração da Faculdade Meridional - IMED, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Administração sob a orientação da Prof^ª. Dr^ª. Shalimar Gallon e coorientação do Prof. Dr. Jandir Pauli.

**Passo Fundo
2020**

CIP – Catalogação na Publicação

- C672v COELHO, Henrique Judson Amorim
Voluntariado no Brasil: um estudo sobre motivos self-oriented e other-oriented e sua influência no engajamento de voluntários / Henrique Judson Amorim Coelho. – 2020.
80 f., il.; 30 cm.
- Dissertação (Mestrado em Administração) – Faculdade IMED, Passo Fundo, 2020.
Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Shalimar Gallon.
Coorientador: Prof. Dr. Jandir Pauli.
1. Trabalho voluntário – Brasil. 2. Motivação no trabalho. 3. Comprometimento.
I. GALLON, Shalimar, orientadora. II. PAULI, Jandir, coorientador. III. Título.

CDU: 364.6

Catalogação: Bibliotecária Angela Saadi Machado - CRB 10/1857

Autor: Henrique Judson Amorim Coelho

Título: Voluntariado no Brasil: um estudo sobre motivos *self-oriented* e *other-oriented* e sua influência no engajamento de voluntários

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* – Mestrado em Administração – da IMED, como requisito para a obtenção do grau de Mestre em Administração.

Passo Fundo, RS, 15/04/2020.

Prof. Dr. Jandir Pauli (PPGA-IMED) – Presidente

Profª Drª. Janaina Make (PPGA-IMED) – Membro

Prof. Dr. Vitor Francisco Dalla Corte (PPGA-IMED) – Membro

Profª Drª Vânia Gisele Bessi (FEEVALE) – Membro

“Felizes os misericordiosos, pois serão tratados com misericórdia.”

(Jesus Cristo - Mateus 5:7, Bíblia NVT)

AGRADECIMENTOS

Realizar esse trabalho exigiu mais do que se pensou ser necessário no início da jornada, e várias pessoas fizeram parte desse processo. Assim, faz-se necessário lembrar de algumas.

Primeiramente, agradeço a Deus pelo dom da vida, por sua paciência comigo, pela sua graça e por ter sido meu suporte espiritual, emocional e intelectual durante todo este percurso.

Agradeço à minha esposa Joeci, e aos meus filhos Pedro Henrique e Ana Carolina, por compreenderem a minha ausência física, mental e emocional em muitos momentos, por constantemente me incentivarem e me darem força, e por serem quem eles são.

Agradeço também à minha mãe, Juselita, uma jovem com mais de 70 anos, ‘ligada em 220 volts’, e que não mediu esforços para colaborar e me ajudar a concluir mais esse projeto.

Agradeço aos Professores do PPGA, incluindo o Prof. Dr. Daniel Baggio (que atua em outra IES), pelo profissionalismo e competência, e por me incentivarem e contribuírem de forma singular na produção do conhecimento adquirido durante os últimos anos.

Agradeço aos Professores que estiveram nas bancas de qualificação por seus apontamentos pertinentes e por se disporem a contribuir com a produção deste trabalho.

Agradeço aos meus orientadores, Prof^ª. Dr^ª. Shalimar Galon e Prof. Dr. Jandir Pauli, pelo tempo dedicado, pela paciência, pelas orientações e contribuições essenciais, e pelo suporte, que mesmo à distância, foi preponderante para realizar este trabalho.

Agradeço aos colegas do Mestrado (turma 2018) pela ótima convivência, pelo incentivo, pela troca de conhecimento e também pela ajuda oferecida em momentos específicos durante o curso e durante a produção deste trabalho.

Agradeço ao Pastor Luiz Tarquínio e aos irmãos da Primeira Igreja Batista de Pato Branco por suas orações, pelo incentivo e pela compreensão do meu leve afastamento durante esses anos.

A todos vocês, e alguém mais que por ventura tenha esquecido de mencionar, deixo aqui registrada minha profunda gratidão. Se eu estivesse sozinho na jornada, a conclusão deste trabalho não seria possível.

RESUMO

Diariamente, pessoas se dispõem a ajudar aos outros doando de si mesmas, seu tempo, talento e habilidades, em programas de voluntariado. Tais programas, que habitualmente acontecem em uma organização ou estão vinculados a elas, podem se desenvolver em condições limitadas e a oferta de retorno monetário é inexistente. Ainda assim, pessoas em diversos países ao redor do mundo encontram razões para se envolver e se dedicar em uma atividade voluntária. Esta pesquisa é uma *Survey* realizada com voluntários brasileiros que desenvolvem atividades voluntárias em organizações religiosas, organizações estas que estão baseadas na fé e possuem práticas, valores e outros elementos ligados ao Sagrado. Além de compor um contexto ainda pouco explorado no Brasil, tais organizações contam com voluntários atuando regularmente em diversas áreas e são locais onde o pesquisador atua como voluntário há muitos anos. Assim, o objetivo do estudo foi analisar a influência de motivos *self-oriented* e *other-oriented* sobre o engajamento de voluntários brasileiros que atuam em organizações religiosas de cunho evangélico. A amostra foi composta por 314 voluntários residentes em 21 Estados brasileiros, com predominância de respondentes da região Sul, do sexo masculino, com idade acima de 46 anos, possuindo graduação e pós-graduação. Os dados foram coletados por meio de um questionário estruturado e analisados utilizando *softwares* estatísticos. As análises revelaram, entre outras coisas, que as mulheres e as pessoas que possuíam ensino médio completo, estavam mais engajadas do que as outras. Revelaram também que há uma relação significativa entre motivos *other-oriented* e *self-oriented* e o engajamento, e que voluntários com motivos predominantemente *other-oriented* tendem a estar mais engajados. A pesquisa traz contribuições para organizações que atuam no contexto do voluntariado e para líderes e gestores de voluntários. Oferecendo elementos que ajudam a compreender melhor a relação entre o engajamento e as razões para voluntariar, ela pode auxiliar no desenvolvimento de ações e estratégias de seleção, alocação/relocação de voluntários, ou em outro planejamento com relação a eles nas organizações. A pesquisa também colabora com a teoria oferecendo conteúdo para preencher uma lacuna teórica existente entre os estudos a respeito do voluntariado, sobretudo no contexto brasileiro. Contribuí, ainda, para o avanço dos estudos a respeito desse fenômeno, especialmente no que se refere à relação entre motivos para voluntariar e sua influência no engajamento de voluntários.

Palavras chave: Engajamento no Trabalho; Motivos; Motivação; Organizações religiosas; *Other-oriented*; *Self-oriented*; Voluntariado.

ABSTRACT

Daily, people are willing to help others by donating themselves, their time, talent and skills in volunteer programs. Such programs, which usually take place in an organization or are linked to them, can develop under limited conditions and the offer of monetary return is non-existent. Still, people in many countries around the world find reasons to get involved and engage in voluntary activity. This research is a Survey carried out with Brazilian volunteers who develop volunteer activities in religious organizations, organizations that based on faith and have practices, values and other elements linked to the Sacred. In addition to composing a context still little explored in Brazil, these organizations have volunteers working regularly in several areas and are places where the researcher has been volunteering for many years. Thus, the objective of the study was to analyze the influence of motives self-oriented and other-oriented in the engagement of Brazilian volunteers who work in religious organizations of an evangelical nature. The sample consisted of 314 volunteers residing in 21 Brazilian States, with a predominance of respondents from the South region, male, aged over 46 years, with undergraduate and graduate degrees. The data were collected through a structured questionnaire and analyzed using statistical softwares. The analyzes revealed, among other things, that women and people who had completed high school were more engaged than others. Also revealed that there is a significant relationship between motives other-oriented / self-oriented and engagement, and that volunteers with predominantly other-oriented motives tend to be more engaged. The research brings contributions to organizations that work in the context of volunteering and to leaders and managers of volunteers. Offering elements that help to better understand the relationship between engagement and the reasons for volunteering, it can assist in the development of actions and strategies for selecting, allocating / relocating volunteers, or in other planning with respect to them in organizations. The research also collaborates with the theory offering content to fill a theoretical gap between studies about volunteering, especially in the Brazilian context. It also contributes to the advancement of studies on this phenomenon, especially with regard to the relationship between reasons for volunteering and its influence on the engagement of volunteers.

Keywords: Engagement in work; Motives; Motivation; Other-oriented; Religious organizations; Self-oriented; Volunteering.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Características sociográficas.....	47
Tabela 2: Média de cada item do VFI e da EEGT adaptados.....	51
Tabela 3: ANOVAs entre variáveis sociográficas e engajamento.....	53
Tabela 4: Correlações entre as variáveis de motivos e engajamento.....	54
Tabela 5: Sumarização do modelo utilizado e regressão entre engajamento e motivos.....	55

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Conceitos sobre voluntariado.....	18
Quadro 2. Categorias/fatores que são base para estudos sobre motivos para voluntariar.....	26
Quadro 3. Termos que caracterizam as duas categorias de motivos para voluntariar.....	27
Quadro 4. Estrutura do questionário.....	42
Quadro 5: Resumo do resultado dos testes de hipóteses.....	56

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	12
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	17
2.1 Voluntariado.....	17
2.2 Motivos.....	24
2.3 Engajamento.....	30
2.4 Organizações religiosas.....	34
2.5 Definição de hipóteses e modelo teórico.....	39
3 MÉTODO.....	41
4 RESULTADOS.....	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	58
6 Referências.....	64
Apêndice A – Instrumento de coleta de dados.....	78

1 INTRODUÇÃO

Muitas pessoas ao redor do mundo exercem um papel social e solidário em prol de outros que estejam em situação de carência ou necessidade. Uma das maneiras utilizadas para fazer isso é por meio de programas de voluntariado, desenvolvidos em vários contextos sociais e culturais por intermédio de pessoas – indivíduos voluntários (Marques, 2006). Um indivíduo voluntário é, basicamente, uma pessoa que doa, por vontade própria, seu tempo, conhecimento, talentos e competências, sem requerer recompensas monetárias (Bandeira & Barbedo, 2015; C. E. Cavalcante, Souza, Cunha, & Nascimento, 2011; C. E. Cavalcante, Souza, Fernandes, & Cortez, 2013; Gonçalves, Grzybovski, Mozzato, & Toebe, 2017; Niyimbanira, 2014; Santos *et al.*, 2015).

A especificidade do voluntariado tem originado muitas pesquisas a respeito desse fenômeno social. Essas pesquisas envolvem temas como satisfação no voluntariado (Cornelis, Hiel, & Cremer, 2013), retenção de voluntários (Dwiggins-Beeler, Spitzberg, & Roesch, 2011), sentido do trabalho voluntário (Borchardt & Bianco, 2016), gestão de voluntários (Alfes, Antunes, & Shantz, 2017) e, especialmente, as razões que levam o indivíduo a praticar o voluntariado, sendo esta uma das temáticas mais estudadas nesse âmbito (Chacón, Gutiérrez, Sauto, Vecina, & Pérez, 2017; Haski-Leventhal, 2009; Mascarenhas, Zambaldi, & Varela, 2014; J. J. Pereira, 2017).

A presente pesquisa aborda essa temática, mas buscou ir além, pois pretendeu analisar a influência que os motivos para voluntariar exercem no engajamento dos voluntários, considerando os motivos de forma categorizada, enquadrados em duas categorias, quais sejam *other-oriented* e *self-oriented* (Oda, 1991; Stukas, Hoye, Nicholson, Brown, & Aisbett, 2014). Apesar de anteriormente já terem sido realizados alguns estudos tratando os motivos para voluntariar categorizados como esta pesquisa o fez (Cornelis *et al.*, 2013; Frisch & Gerrard, 1981; Konrath, Fuhrel-Forbis, Lou, & Brown, 2012; Latting, 1990; Mesch, Tschirhart, Perry,

& Lee, 1998; Oda, 1991; Sekar & Dyaram, 2017; R. F. da Silva, 2016; Stukas *et al.*, 2014), não foram encontrados – na literatura pesquisada – estudos relacionando os motivos com o nível de engajamento de voluntários, de forma a compreender, por exemplo, se um voluntário com elevado nível de engajamento possui mais motivos *self-oriented* ou *other-oriented*.

Motivos *other-oriented* refletem um comportamento valorizado como um fim em si mesmo, que busca atender necessidades da comunidade e tem o objetivo final de melhorar o bem-estar dos outros. Motivos *self-oriented*, refletem um comportamento primariamente valorizado como um meio para um fim, que pretende satisfazer necessidades pessoais e obter alguns benefícios, onde aumentar o próprio bem-estar é objetivo final (Briggs, Peterson, & Gregory, 2010; Lavelle, 2010; Sekar & Dyaram, 2017).

Seguiu-se, então, o pensamento de Frisch e Gerrard (1981) de que explorar melhor essas categorias de motivos, pode oferecer contribuição significativa para os estudos do voluntariado. Além disso, com base nas sugestões de alguns autores (Gelles, Merrick, Otis, & Folsom, 2017; Malinen & Harju, 2017; Moura, Charão-Brito, & Lopes, 2017; Shuck & Wollard, 2010), utilizou-se o engajamento como um constructo relacionando-o aos motivos para voluntariar.

Diversos pesquisadores do voluntariado trataram o engajamento como um sinônimo de agregação ou simples ato de envolver-se (Amorim, 2018; J. Ferreira, 2014; Hallmann & Harms, 2012; Mascarenhas *et al.*, 2014; R. O. de Medeiros, 2014; L. de L. Medeiros, 2017; Orlovic, 2015; Samuel, 2016). Contudo, os estudos relacionados efetivamente ao engajamento de trabalhadores o consideram como um constructo independente, um comportamento, e que está relacionado à intensidade com que o indivíduo se dedica a uma atividade (M. M. M. Siqueira, Martins, Orengo, & Souza, 2014). Esta pesquisa usou essa abordagem – unindo-a com a temática dos motivos para voluntariar, e trazendo-a para o contexto do voluntariado – a exemplo de outros pesquisadores (A. R. da Silva, Cappellozza, & Zambaldi, 2017; Vecina,

Chacón, Marzana, & Marta, 2013; Vecina, Chacón, Sueiro, & Barrón, 2012) –, objetivando preencher uma lacuna, pois na literatura que se pesquisou não foi encontrado nenhum estudo dessa natureza no contexto brasileiro.

As abordagens de Shantz, Saksida, e Alfes (2014), Gelles *et al.* (2017) e Malinen e Harju (2017) sobre a importância do engajamento, inclusive no contexto do voluntariado, implicam em conhecer quem são os indivíduos engajados e por quais motivos esses voluntários se tornam engajados. De acordo com Freitas & Charão-Brito, 2016, é importante que as organizações saibam identificar a presença ou ausência de engajamento para possibilitar que a gestão – ou a liderança – identifique pontos que precisem ser ajustados ou estimulados, de forma a manter as pessoas engajadas em suas atividades.

Estudar o voluntariado pode parecer recorrente tendo em vista o elevado número de publicações sobre o tema ao redor do mundo. No entanto, Stukas, Snyder e Clary (2015, p. 485) apontaram que “ainda existem muitas lacunas em nosso conhecimento sobre o voluntariado em toda a sua complexidade”. Além disso, mesmo que o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) tenha estimado que em 2018 cerca de 7,2 milhões de pessoas realizaram trabalho voluntário no país (IBGE, 2018), estudos brasileiros sobre o tema ainda são incipientes (Alves, Pereira, & Cavalcante, 2018; Beckhauser & Domingues, 2017; Bispo & Santos, 2014; Dias & Palassi, 2007; Ferraz, 2016; Gemelli, 2015; Gonçalves *et al.*, 2017; Mascarenhas *et al.*, 2014; J. J. Pereira, 2017).

O voluntariado é um fenômeno que se desenvolve tanto em organizações como fora delas, mas principalmente dentro delas. As organizações, das quais a civilização moderna depende como uma forma racional de agrupamento social, estão presentes em nosso cotidiano, ao longo de toda a vida, em variadas dimensões (Etzioni, 1984). Os principais atores são os próprios membros dessas organizações, os quais atuam e convivem numa complexa dinâmica em busca de cumprir seus objetivos (Lima, 2016). Ao compor uma área

que possui espaço significativo na Academia, as organizações continuam sendo um relevante objeto de pesquisa, em todos os contextos, inclusive no contexto do voluntariado.

Mas há diferença entre as organizações. Aquelas que atuam basicamente com programas de voluntariado possuem características distintas de outras organizações (Sampaio, 2004) e, em consequência, os voluntários que nelas atuam também possuem características diferentes dos profissionais remunerados – não-voluntários – que atuam no setor público/privado (C. E. Cavalcante *et al.*, 2013; Cnaan & Cascio, 1998; M. Ferreira, Proença, & Proença, 2008; Sundeen, 1992). Logo, estudos preexistentes referentes às organizações e aos profissionais do setor público/privado não devem ser generalizados e aplicados indiscriminadamente para compreender o voluntariado.

No Brasil, um contexto organizacional ainda pouco explorado é o das organizações religiosas, especialmente daquelas de cunho evangélico. Essas organizações estão baseadas na crença religiosa, na fé, e são permeadas por valores e elementos que possuem relação direta com o Sagrado (Lima, 2016; Vidal, 2001). Entretanto, mesmo que talvez não seja possível dissociar tais aspectos, pode-se, com o devido cuidado, observar as organizações religiosas pela ótica administrativa (Lima, 2016).

Escolher organizações religiosas de cunho evangélico como campo de investigação da pesquisa deu-se por, pelo menos, quatro motivos: primeiro, elas possuem voluntários que atuam regularmente em diversas áreas que vão desde recepção, arte e cultura, até ensino e assessoria jurídica; segundo pela facilidade de acesso à amostra, tendo em vista se tratar de uma das redes de relacionamento do pesquisador; terceiro, verifica-se que a literatura apresenta uma quantidade limitada de estudos científicos – empíricos ou teóricos – relacionados a tais organizações; e, por último, além do vasto campo de pesquisa que as organizações religiosas de cunho evangélico podem ser para a Academia, organizações desse tipo têm sido local da atuação voluntária do pesquisador por mais de trinta anos.

Usando, então, as lentes de Frisch e Gerrard (1981), Latting (1990) e Oda (1991), a intenção desta pesquisa foi responder a seguinte questão: os motivos *self-oriented* e *other-oriented* influenciam o nível de engajamento dos voluntários brasileiros que atuam em organizações religiosas de cunho evangélico? Com base nesta problemática, o que se esperava com a pesquisa é que os resultados fornecessem subsídios para que as organizações e os gestores ou líderes de voluntários pudessem conhecê-los melhor e alocá-los, ou realocá-los, de forma mais adequada nas atividades propostas, para corresponder com mais acerto às suas expectativas e às expectativas da organização.

O estudo teve também a pretensão de contribuir para a teoria a respeito do voluntariado, especialmente no que se refere aos motivos para voluntariar e ao engajamento no contexto organizacional religioso. Deste modo, o objetivo da pesquisa foi analisar a influência de motivos *self-oriented* e *other-oriented* sobre o engajamento de voluntários brasileiros que atuam em organizações religiosas de cunho evangélico.

A seguir, é apresentada a seção contendo as referências teóricas para cada um dos temas abordados neste estudo. Depois, o texto traz a seção que contém o método utilizado e os procedimentos empregados na pesquisa, seguidos da apresentação e discussão dos resultados. Finalmente, são descritas as considerações finais, incluindo as contribuições do estudo, as sugestões para pesquisas futuras e as limitações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

As próximas subseções apresentam a revisão teórica que respalda esta pesquisa, evidenciando conceitos e estudos relacionados ao voluntariado, motivos para voluntariar, engajamento e organizações religiosas, terminando com a definição das hipóteses e apresentação do modelo teórico proposto para o estudo.

2.1 Voluntariado

O voluntariado não é um fenômeno recente, mas ganhou ênfase e maior visibilidade na Academia a partir do Ano Internacional do Voluntariado e, posteriormente, do Ano Europeu do Voluntariado, ambos instituídos pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2001 e 2011, respectivamente.

Em tempos passados, o voluntariado no Brasil era visto ‘apenas’ como uma forma de ajuda caritativa, exercida predominantemente por instituições religiosas às pessoas carentes da comunidade local (Marques, 2006; A. M. V. de Oliveira, 2011). No entanto, na década de 1990 intensificaram-se as ações relacionadas ao voluntariado no Brasil, levando-o a receber maior destaque (Escobar, 2017), de modo que, em 1998, o trabalho voluntário foi oficializado no País através da Lei 9.608/98. Três anos mais tarde, a instituição do Ano Internacional do Voluntariado, que contou com o apoio de 123 países incluindo o Brasil, tornou-se um marco para o voluntariado no país, ocasionando um aumento no número de organizações e pessoas envolvidas com atividades relacionadas.

Nos anos seguintes, o voluntariado expandiu-se e alcançou outras esferas da sociedade, indo muito além de cuidados caritativos com a saúde de pessoas necessitadas. Atualmente, a atuação do voluntariado no Brasil – assim como ao redor do mundo – pode ser associada com o auxílio no amplo desenvolvimento das sociedades e com a transformação de realidades (S. R. de Siqueira, 2016).

É possível encontrar variados programas de voluntariado em quase todos os países, confirmando o crescimento desse fenômeno social (Gonçalves *et al.*, 2017; Moraes, Silva, Cavalcante, & Amorim, 2017; Procopiuck & Meyer, 2011). De igual modo, o número das organizações envolvidas com esse fenômeno também tem crescido (Costa, 2002; Gonçalves, 2016; Gonçalves *et al.*, 2017; Salazar, Silva, & Fantinel, 2015; C. E. G. Silva, 2010; Só, 2013).

Tal fato tem proporcionado também aumento na quantidade de pesquisas científicas realizadas a respeito do fenômeno. Mesmo assim, ainda não se tem uma definição que seja consensual na academia sobre como o voluntariado pode ser conceituado, havendo várias interpretações (Quadro 1). No entanto, o presente estudo se apoia no conceito de Snyder e Omoto (2009), tendo em vista que tal definição possui uma perspectiva que contempla aspectos importantes e necessários ao voluntariado: a decisão espontânea para ajudar aos outros, a ação ativa e não reativa do indivíduo, quem são os beneficiários alcançados pelo voluntariado e a ideia de que o voluntariado ajuda atenuar dilemas da sociedade.

Quadro 1. Conceitos sobre voluntariado

Autor	Conceito
Omoto e Snyder (1995)	É uma forma de ajuda continuada, que inclui características de fenômenos de ajuda tão diversos quanto intervenções espontâneas de curto prazo em emergências (quando a assistência é feita para desconhecidos) e cuidados obrigatórios de longo prazo (nos quais a ajuda e o esforço são contínuos).
Clary e Snyder (1999)	É uma forma de ajuda planejada, evidenciada por várias características em que o ajudante: vai em busca da oportunidade para ajudar; chega a esta decisão após deliberar por um tempo; fornece ajuda ao longo do tempo; decide sobre começar e continuar a ajudar influenciado por se a atividade em particular se ajusta às suas necessidades e objetivos.
Wilson (2000)	É qualquer atividade na qual se doa tempo livremente para beneficiar outra pessoa, grupo ou organização. Integrando um conjunto geral de atividades de ajuda, o voluntariado é tipicamente proativo ao invés de reativo e envolve algum compromisso de tempo e esforço.
Penner (2002)	É um conjunto de comportamentos pró-sociais duradouros, planejados, que beneficiam pessoas desconhecidas, e ocorrem dentro de uma organização.
Marques (2006)	É um conjunto de ações desenvolvidas pelo indivíduo voluntário, sem a obtenção de retribuição financeira ou qualquer outro tipo de recompensa material, presumindo uma decisão consciente, deliberada e livre.

Bandeira e Barbedo (2008)	É uma expressão básica das relações humanas, que oferece benefícios para a sociedade e o voluntário, proporcionando aumento da confiança, da solidariedade, do bem-estar e da cooperação.
Snyder e Omoto (2009)	É uma forma de ação pró-social onde o indivíduo procura, de forma ativa e livre, por oportunidades onde possa fornecer assistência não monetária a pessoas em situação de necessidade. O voluntariado traz benefícios a todos os envolvidos, sendo uma maneira de ajudar aos outros que, simultaneamente, ajuda a aliviar problemas existentes na sociedade.
C. E. Cavalcante (2012)	É uma atividade onde um indivíduo doa tempo ou conhecimento, e tem características como: pode gerar ganhos monetários, limitados ao custo da atividade; é de decisão pessoal, mesmo que o indivíduo seja incentivado; possibilita receber benefícios, mentais ou físicos; pode ser eventual ou permanente; e pode ou não ser executado em uma organização.
Souza e Medeiros (2012)	É uma forma de renúncia aos próprios interesses, em favor do bem-estar, interesse e do progresso coletivo; é ação espontânea, não remunerada e exercida por pessoas que, por motivos religiosos, familiares, políticos ou simplesmente pessoais, dispõem seu tempo e seu trabalho em prol da melhoria da sociedade local.
Bispo e Santos (2014)	É uma prática social coletiva onde a organização é compreendida a partir do agir rotineiro de um conjunto de pessoas que partilham os mesmos interesses e objetivos sem estarem, necessariamente, formalmente vinculadas a uma instituição.
R. O. de Medeiros (2014)	É uma forma moderna de cooperar, que tem influência sobre a reputação do indivíduo e auxilia na criação de laços sociais.
Cuevas <i>et al.</i> (2015)	É uma atividade socialmente estabelecida que contribui para diversos propósitos, tanto para os voluntários quanto para os indivíduos que são alvo dos serviços ofertados.
Rego, Zózimo e Correia (2017)	É um contexto propício para o desenvolvimento de indivíduos enquanto pessoas, e também no que se refere à sua relação com os outros.
Hasse (2018)	É uma maneira das pessoas exercerem comportamentos de cidadania e demonstrarem seu envolvimento com a sociedade a qual integram.

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Os conceitos de Wilson (2000) e Marques (2006) estabelecem que o voluntariado é um conjunto de atividades ou ações, mas não definem a quem são direcionadas tais atividades ou ações. Para Penner (2002) e Snyder e Omoto (2009), essas ações têm uma orientação mais específica, pois são de natureza pró-social. Dessa maneira, o voluntariado visa ao bem-estar e ao progresso coletivo das sociedades (Souza & Medeiros, 2012).

Estabelecido também como uma expressão elementar dos relacionamentos interpessoais por Bandeira e Barbedo (2015), o voluntariado ajuda a minimizar problemas

existentes em algumas áreas da sociedade (Snyder & Omoto, 2009). Por isso, em busca de promover o desenvolvimento, o voluntariado tende a desdobrar-se de forma organizada, delineada e ao longo do tempo (Penner, 2002).

De acordo com Souza e Medeiros (2012), voluntariado pressupõe também doação. As pessoas que se envolvem precisam doar a si mesmas, e doar algo mais. Nesse sentido, a doação envolve questões de tempo (Wilson, 2000), de trabalho (Souza & Medeiros, 2012), de conhecimento (Cavalcante *et al.*, 2013), de talento e força física (Matsuda, 2002) e de recursos (Snyder & Omoto, 2009).

Essa atividade social que é realizada de forma coletiva (Bispo & Santos, 2014; Cuevas *et al.*, 2015), torna-se uma ‘via de várias mãos’ no que se refere àqueles que podem ser seus beneficiários. De forma ampla, o voluntariado pode beneficiar a sociedade de modo geral, aqueles que recebem os serviços ofertados e também a própria pessoa que atua como voluntário (Bandeira & Barbedo, 2015; Cuevas *et al.*, 2015; Hasse, 2018; Selli, Garrafa, & Junges, 2008; S. R. de Siqueira, 2016; Snyder & Omoto, 2009; Souza & Medeiros, 2012). Esses benefícios vão desde aumento da confiança, da solidariedade e do bem-estar (Bandeira & Barbedo, 2015), passam por formar novas amizades e aprendizado para lidar com conflitos, ansiedade e problemas interiores (Omoto & Snyder, 1995), chegando à possibilidade de o voluntário desenvolver-se como pessoa e em suas relações interpessoais (Rego *et al.*, 2017) e até mesmo ter o seu risco de mortalidade tardia diminuído (Konrath *et al.*, 2012).

O voluntariado é, de fato, uma maneira de ajudar (Güntert, Strubel, Kals, & Wehner, 2016; Omoto & Snyder, 1995). Contudo, não se trata de uma forma de ajuda qualquer, e sim de uma forma específica (Alfes *et al.*, 2017; Wilson, 2000). Para Wilson (2000), não é algo reativo, como ajudar uma pessoa que sofreu algum acidente próximo de você, quando é necessário decidir ajudar ou não, e a relação é breve e, muitas vezes, crítica. A forma de ajuda presente no voluntariado é normalmente proativa (Wilson, 2000), planejada e escolhida

cuidadosamente (Clary & Snyder, 1999; Güntert *et al.*, 2016), e não é obrigatória nem coagida, mas sim, uma ação espontânea (Penner, 2002; Souza & Medeiros, 2012).

Finalmente, Cavalcante (2012) inclui em seu conceito de voluntariado a possibilidade de ganhos monetários, gerando assim um conceito um tanto controverso a respeito do fenômeno. No entanto, o voluntariado pressupõe a ideia de que as pessoas que se envolvem com ele não obtêm retribuição financeira e nem contrapartida em forma de recompensa material (Clary & Snyder, 1999; Souza & Medeiros, 2012; Marques, 2006; R. O. de Medeiros, 2014; Snyder & Omoto, 2009).

Assim como há diversos conceitos a respeito do voluntariado, há também vários tipos de atividade voluntária, podendo ser difícil delimitar todos os tipos de programas de voluntariado. No Brasil, a lei que regulamenta tais programas não contém uma definição a esse respeito. Contudo, uma lei de 2015 que regulamenta o voluntariado na Espanha definiu dez tipos ou âmbitos de atuação do voluntariado: social; internacional de cooperação para o desenvolvimento; ambiental; cultural; esportivo; educativo; sócio-sanitário; de ócio e tempo livre; comunitário; e voluntariado de proteção civil (<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/15/pdfs/BOE-A-2015-11072.pdf>, recuperado em 25 de maio, 2020).

Ainda que no Brasil não haja tal definição, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) apresentou dados sobre o perfil do voluntariado no País mostrando que 7,2 milhões de pessoas realizaram trabalho voluntário em 2018 (IBGE, 2018). Deste número, ressalta-se que: 48,4% desenvolve atividade voluntária com frequência de quatro ou mais vezes por mês – o restante divide-se em uma vez, duas ou três vezes e eventualmente; 90,2% se inseriram no voluntariado por meio de uma empresa, organização ou instituição; e 79,6% desenvolveram o trabalho voluntário em alguma congregação religiosa, sindicato, condomínio, partido político, escola, hospital ou asilo.

Esses números revelam a presença do voluntariado no Brasil e como os programas de

voluntariado têm aumentado seu alcance. Uma confirmação disso foi o lançamento do Programa Viva Voluntário – Programa Nacional de Voluntariado – em 2017, pela Presidência da República. Esse programa tem apoio do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e busca também incentivar que a sociedade se envolva e participe mais ativamente da implementação da Agenda 2030¹ e dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável por meio do voluntariado (PNUD Brasil, 2018).

Os estudos empíricos sobre voluntariado abarcam temáticas variadas, bem como diferentes tipos de voluntariado, conforme pode ser observado em algumas pesquisas recentes realizadas no Brasil. O voluntariado social, que está voltado a atender e preencher espaços deixados de lado pelo Estado, foi o foco de Duarte, Cavalcante e Marques (2017), que desenvolveram sua pesquisa em uma instituição que se dedica a promover a dignidade humana e preservar o meio ambiente. Na pesquisa realizada com de 122 voluntários da Fundação Cidade Viva, os autores procuraram conhecer motivos que faziam com que os voluntários continuassem se voluntariando naquela Fundação. Dentre as descobertas, os autores identificaram que os principais motivos para voluntariar estavam relacionados autodesenvolvimento e altruísmo.

Bruch e Angnes (2018) orientaram seu estudo para o voluntariado de assessoria, estudando voluntários de uma Organização Não Governamental (ONG) que presta assistência a outras ONGs – tipo não muito comum de voluntariado. Os autores buscaram identificar e medir as dimensões do capital social dos voluntários realizando uma pesquisa com 30 brasileiros, gestores das unidades da ONG Parceiros Voluntários, situadas no estado do Rio Grande do Sul. Nessa pesquisa, os autores constataram que o capital social dos gestores superou os 70% em cada uma das três dimensões identificadas: credibilidade, proximidade e

¹ A Agenda 2030 é um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. O plano indica 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, os ODS, e 169 metas, para erradicar a pobreza e promover vida digna para todos, dentro dos limites do planeta. (<http://www.agenda2030.com.br/sobre/>, recuperado em 25 de maio, 2020)

relacionamento.

Direcionando esforços para conhecer melhor a respeito da gestão do voluntariado, Beckhauser e Domingues (2017) empreenderam uma pesquisa no Departamento de Voluntários do Hospital Israelita Albert Einstein. Por meio de um estudo realizado com a equipe de coordenação daquele Departamento, composta por seis pessoas, os autores identificaram que, apesar da necessidade de alguma autonomia, o voluntariado não pode ser um ‘setor à parte’ dentro do Hospital. O estudo mostrou também a necessidade de que as ações do Departamento de Voluntários se alinhem aos princípios, regras e objetivos da instituição.

Outro tipo de voluntariado, objeto de estudo recente, foi o turismo voluntário, que pode ser entendido como viagens turísticas que unem prestação de serviço voluntário com outras motivações relacionadas ao turismo, proporcionando assim uma experiência de vida (Nascimento, 2012). Nesse sentido, Müller e Scheffer (2019) direcionaram a atenção para esse tipo de voluntariado, empreendendo uma pesquisa com 20 voluntários jovens, buscando entender que sentido seria atribuído à realização desse tipo de voluntariado nas relações com trabalho e vida. As autoras identificaram que, para os jovens entrevistados, realizar turismo voluntário proporcionava autorrealização e a chance de desenvolverem a si mesmos, oferecia oportunidades de viagens e voluntariado diferenciados por meio de um turismo com significado, e possibilitava experiências de vida que agregavam valor e colaboravam em suas carreiras.

Por fim, além dos programas de voluntariado frequentes e constantes, há também programas temporários, que têm objetivos momentâneos e específicos e que se encerram após sua realização (Pinto, 2016). Ocupando-se de investigar esse tipo de voluntariado, H. A. Pereira e Cavalcante (2018) examinaram os motivos que impulsionaram 400 voluntários a atuar nos jogos olímpicos do Rio de Janeiro em 2016. O estudo revelou que a maior parte dos

voluntários possuía motivos relacionados à variáveis de expressão de valores, amor ao esporte e contatos interpessoais. Os autores identificaram também que voluntários com nível de instrução menor foram mais propensos a compreender que o voluntariado pode fazê-los utilizar melhor as suas potencialidades; e, os voluntários sem renda, foram mais propensos em afirmar que o voluntariado ajuda a criar uma sociedade melhor.

O campo de pesquisa a respeito desse fenômeno é vasto. Todavia, Omoto e Snyder (1995) e Clary e Snyder (1999), apontam como fundamentais três questões relacionadas à natureza do voluntariado. Dentre elas, estão aquelas associadas aos motivos, ou seja, por quais razões as pessoas decidem se envolver em um programa e praticar atividades voluntárias, questões essas que são abordadas a seguir.

2.2 Motivos

Um motivo é entendido como a razão que leva ou direciona uma pessoa a ter determinado comportamento (Mascarenhas *et al.*, 2014), e isso pode ser para tomar uma ação ou para exercer uma atividade específica. Sendo assim, um indivíduo precisa de motivos para desenvolver atividades tanto no mercado de trabalho como em algum programa de voluntariado.

Os motivos para praticar atividades voluntárias estão dentre as principais características identificadas por estudiosos para distinguir um voluntário de outros profissionais remunerados (Cavalcante *et al.*, 2013; Cnaan & Cascio, 1998; M. Ferreira *et al.*, 2008; R. O. de Medeiros, 2014; Souza & Medeiros, 2012; Sundeen, 1992). No entanto, questões como remuneração, tempo que as pessoas disponibilizam, flexibilização de horários, quantidade de organizações com as quais o indivíduo pode estar vinculado, entre outras, igualmente distinguem os contextos de atuação mercado de trabalho e voluntariado (Cnaan & Cascio, 1998).

De acordo com o Relatório Sobre o Estado do Voluntariado no Mundo do programa

de Voluntários das Nações Unidas (ONU, 2011), os motivos para uma pessoa voluntariar envolvem valores como justiça, igualdade e liberdade. Adicionalmente aos valores que movem um voluntário, está também a possibilidade de realizar algo significativo e transcendente à sua existência, que possa transformar uma condição ou realidade inadequada (F. C. de Oliveira & Bezerra, 2007), ou ainda, a busca para atender a desejos baseados no senso de responsabilidade com a comunidade e no compromisso para realizar uma mudança maior (Garay, 2001).

Na prática, o indivíduo se torna voluntário por um motivo, ou por motivos múltiplos (Marques, 2006), a fim de atender a um ou mais objetivos ou necessidades pessoais (Penner, 2002). Isso faz com que a lista de motivos para voluntariar possa ser quase que infinita. Motivos diferentes podem ser encontrados até mesmo entre pessoas envolvidas no mesmo tipo de voluntariado, e que exercem a mesma atividade (Bussell & Forbes, 2002; L. de L. Medeiros, 2017).

De acordo com a literatura pesquisada, os estudos a respeito de motivos para voluntariar desenvolvem-se em duas linhas. A primeira linha tende a relacionar os motivos que são relatados pela amostra (Chacón, Pérez, Flores, & Vecina, 2010; Cuevas *et al.*, 2015; MacNeela, 2008; H. A. Pereira & Cavalcante, 2018). A segunda, busca analisar a relação entre uma combinação de motivos categorizados e algum comportamento ou condição, por exemplo, satisfação, bem-estar, engajamento, clima organizacional ou retenção de voluntários (Al-Mutawa & Ali, 2012; Allen & Bartle, 2014; Kwok, Chui, & Wong, 2013; Nencini, Romaioli, & Meneghini, 2016; L. B. de Oliveira & Costa, 2016; Stukas *et al.*, 2014).

Dentre os estudos incluídos nessa segunda linha, no qual se insere a atual pesquisa, foram encontrados estudos apoiando-se em vários autores, os quais usaram diferentes categorias ou fatores para analisar os motivos que os indivíduos possuem para desenvolver uma atividade voluntária (Quadro 2).

Quadro 2. Categorias/fatores que são base para estudos sobre motivos para voluntariar

Autor	Categorias/Fatores
	Descrição
Frisch e Gerrard (1981) e Latting (1990)	<i>Altruistic; Self-serving/Egoistic</i>
Morrow-Howell e Mui (1989)	<i>Altruistic; Social; Material</i>
Cnaan e Goldberg-Glen (1991)	<i>'A rewarding experience'</i>
Clary <i>et al.</i> (1998)	<i>Social; Value; Career; Understanding; Protective; Enhancement</i>
Batson, Ahmad e Tsang (2002)	<i>Egoism; Altruism; Collectivism; Principlism</i>
Pessi, (2004)	<i>Getting; Continuity; Distance; Thought; Giving; Newness; Proximity; Action</i>
C. E. Cavalcante (2015)	Altruísta; Afetivo; Amigável; Ajustado; Ajuizado

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Não obstante, ao pesquisar a literatura percebeu-se também que a maior parte desses estudos da segunda linha, tratam as questões dos motivos para voluntariar utilizando duas ou seis categorias. Aqueles que usam seis categorias seguem a perspectiva de Clary *et al.* (1998), categorizando os motivos conforme a proposta dos autores. Esse modelo propõe uma teoria referente aos motivos para voluntariar, que permite que o voluntariado seja “analisado em termos das diferenças nos motivos que são satisfeitos, nas necessidades que são encontradas e nos objetivos que são alcançados” (Garay & Mazzilli, 2003, p. 4).

Conforme Okun, Barr e Herzog (1998), o modelo de duas categorias é menos complexo. Tal modelo propõe que os motivos para voluntariar estariam relacionados a uma categoria que representa preocupação consigo mesmo e à outra categoria que representa preocupação com os outros (Garay & Mazzilli, 2003). O fundamento está na ideia de que todos os motivos possíveis que um indivíduo pode ter para voluntariar podem ser enquadrados em uma dessas duas categorias (Frisch & Gerrard, 1981; Latting, 1990).

No entanto, os autores que usaram duas categorias em suas pesquisas, empregam diferentes termos para classificá-las (Quadro 3), mesmo que tenham dado sentidos semelhantes a cada uma delas.

Quadro 3. Termos que caracterizam as duas categorias de motivos para voluntariar

Autor	Categorias	
	<i>Other-oriented</i>	<i>Self-oriented</i>
Frisch & Gerrard (1981)	<i>altruistic</i>	<i>self-serving</i>
Oda (1991)	<i>other-oriented</i>	<i>self-oriented</i>
Mesch <i>et al.</i> (1998)	<i>altruistic</i>	<i>instrumental</i>
Omoto, Snyder e Hackett (2010)	<i>other-focused</i>	<i>self-focused</i>
McDougle, Greenspan e Handy (2011)	<i>altruistic</i>	<i>egoistic</i>
Stukas <i>et al.</i> (2014)	<i>other-oriented</i>	<i>self-oriented</i>
Sekar e Dyaram (2017)	<i>other-oriented, altruistic, pro-social</i>	<i>self-oriented, egoistic</i>
Jiang, Garris e Aldamer (2018)	<i>collectivistic</i>	<i>individualistic</i>

Fonte: Elaborado pelo autor (2020).

Os motivos incluídos nas categorias *other-oriented*, refletem um comportamento que é valorizado como um fim em si mesmo (Lavelle, 2010), que busca atender a necessidade da comunidade (Sekar & Dyaram, 2017) e possui o objetivo final de melhorar o bem-estar dos outros (Briggs *et al.*, 2010). Já os motivos incluídos nas categorias *self-oriented*, refletem um comportamento que é primariamente valorizado como um meio para um fim (Lavelle, 2010), que tem a intenção de satisfazer algumas necessidades pessoais e obter alguns benefícios (Sekar & Dyaram, 2017), tendo o objetivo final de aumentar o próprio bem-estar (Briggs *et al.*, 2010).

A atual pesquisa também usa duas categorias, fazendo uso dos termos que foram utilizados por Oda (1991) e Stukas *et al.* (2014), por acreditar que tais termos capturam melhor a perspectiva de categorias que incluam motivos voltados para o fenômeno do voluntariado, e não estejam direcionadas ao indivíduo em si ou representem alguma característica da personalidade dele.

Frisch e Gerrard (1981) examinaram as características dos motivos de 455 voluntários americanos da Cruz Vermelha e encontraram evidências de que, para a maior parte da amostra, os motivos primários para voluntariar estavam na categoria *other-oriented*, embora

os voluntários mais jovens tenham dado maior ênfase a motivos *self-oriented*. Na mesma direção o estudo de Hwang, Grabb e Curtis (2005) analisou características dos motivos de 907 voluntários americanos e 739 canadenses. Esses autores descobriram que, de forma geral, americanos e canadenses consideraram motivos *other-oriented* mais importantes.

Um contraponto nesse sentido pode ser identificado na pesquisa de Oda (1991), realizada com 51 voluntários atuantes em cargos de liderança de diversas organizações no Japão, onde os resultados mostraram que a maior tendência de motivos para voluntariar eram *self-oriented*. Resultado semelhante a esse foi identificado nas recentes pesquisas de R. F. da Silva (2016) – realizada com 254 adultos, voluntários e não-voluntários brasileiros, do Estado do Rio Grande do Sul –, de Alves *et al.* (2018) – feita com de 37 voluntários brasileiros, pertencentes ao Projeto Social Vagalumes de Campina Grande –, e na pesquisa de Jiang *et al.* (2018) – realizada com 290 voluntários jovens envolvidos em diversos programas de voluntariado na Arábia Saudita.

Estudando a satisfação dos voluntários, Cornelis *et al.* (2013) realizaram uma pesquisa com 153 jovens líderes de três grandes organizações juvenis na Bélgica, e perceberam que tanto motivos *other-oriented* como *self-oriented* contribuíram para a satisfação da experiência com o voluntariado. Já o estudo de Stukas *et al.* (2014), realizado com uma amostra de 4.085 voluntários australianos adultos, revelou que os voluntários com motivos *other-oriented* tinham maior nível de bem-estar e satisfação no voluntariado. Adicionalmente, Paço e Nave (2013) utilizaram mais de duas categorias na pesquisa realizada com 222 voluntários portugueses, mas também identificaram que quanto maior a preocupação em ajudar os outros – motivos *other-oriented* –, maior era a satisfação dos voluntários com a experiência do voluntariado.

Mesch *et al.* (1998) analisaram os motivos para voluntariar e o impacto causado na retenção de voluntários, em uma pesquisa feita com 495 americanos que ingressaram no

programa *AmeriCorps* no fim de 1995 e início de 1996. Os autores identificaram que, embora as razões para que os voluntários permanecessem não fossem estritamente *other-oriented* nem *self-oriented*, motivos com tendência *self-oriented* pareceram determinar mais a permanência dos voluntários na organização. Os resultados da pesquisa de Omoto e Snyder (1995), feita com 116 voluntários americanos atuantes em um programa de voluntariado que auxiliava pessoas com AIDS, foram similares. Na pesquisa, os autores identificaram que motivos *self-oriented* era o que mantinha os voluntários ativos no serviço por períodos de tempo mais prolongados.

As categorias *self-oriented* e *other-oriented* também foram utilizadas para identificar tendências no envolvimento de empregados com o voluntariado corporativo. Sekar e Dyaram (2017) pesquisaram 454 empregados de mais de 15 empresas de diferentes setores em quatro cidades na Índia, e que estiveram ativamente envolvidos em algum programa de voluntariado da empresa por, pelo menos, um ano. Os resultados apontaram que motivos *other-oriented* impulsionaram o envolvimento dos respondentes e a participação sustentada no voluntariado corporativo. Ainda, a pesquisa de Mascarenhas *et al.* (2014), realizada com empregados de uma filial brasileira de uma grande organização bancária americana, sediada em São Paulo, chegou a uma conclusão parecida. Os dados mostraram que motivos *other-oriented* tinham influência primária para o voluntariado corporativo. Porém, nesse caso, motivos *self-oriented* também foram amplamente apontados.

Por último, Konrath *et al.* (2012) se valeram das duas categorias no estudo realizado, acompanhando uma amostra aleatória de 10.317 idosos do *Wisconsin Longitudinal Study*, onde buscaram examinar se os motivos para voluntariar poderiam estar relacionados ao risco de mortalidade tardia. Os resultados obtidos com a análise dos dados coletados em 2004 e 2008 mostraram que voluntários regulares e frequentes reduziram os riscos de mortalidade. Também foi identificado que os motivos *other-oriented* estavam associados a um risco de

mortalidade tardia significativamente reduzido em comparação aos voluntários que possuíam motivos *self-oriented*. Os autores descobriram ainda que voluntários com razões mais *self-oriented* tinham um risco de mortalidade tardia semelhante aos não-voluntários.

Independentemente dos motivos que impulsionam um indivíduo a voluntariar, e do fato do voluntariado ser considerado uma maneira de oferecer ajuda gratuita e sem que o indivíduo voluntário seja coagido a isso, não se dispensa a necessidade de empenho e engajamento para um bom desempenho no desenvolvimento das atividades voluntárias. Dessa forma, torna-se relevante avaliar o quão engajadas estão, de fato, as pessoas envolvidas nos programas de voluntariado.

2.3 Engajamento

De acordo com Porto-Martins, Pasqualotto e Benevides-Pereira (2009) e Schaufeli (2013), existem basicamente duas escolas para abordar o tema do engajamento. A primeira está baseada em Maslach e Leiter (1997) que considera o engajamento como um estágio oposto ao *burnout* – como se cada um estivesse no extremo oposto de um mesmo continuum. E, a segunda, se baseia em Schaufeli, Salanova, González-Romá e Bakker (2002), que consideram o engajamento como um constructo independente e que pode ser mensurado, escola essa na qual se apoiou a presente pesquisa.

O primeiro conceito sobre engajamento é atribuído a Kahn (1990) que articulou e definiu dimensões sobre a teoria da ausência e presença do indivíduo no trabalho. Com isso, o autor definiu engajamento como ação simultânea de expressar e usar o ‘eu ideal’ no desenvolvimento das atividades laborais. Ele partiu da premissa de que é possível uma pessoa usar diferentes graus de si mesma – física, emocional e cognitivamente – em uma atividade que esteja exercendo, pois identificou que alguns profissionais se manifestavam de forma mais focada do que outros ao desenvolver suas atividades.

Depois de Kahn (1990), outros conceitos têm contribuído para entendimento do

engajamento, como o conceito de Schaufeli *et al.* (2002), que o definiram como um estado afetivo-cognitivo relacionado ao trabalho, que é positivo, não momentâneo e satisfatório, não estando relacionado especificamente a nenhum indivíduo, comportamento, evento ou objeto. Para Schaufeli *et al.* (2002), o engajamento é caracterizado por três aspectos: vigor – referindo-se ao alto índice de energia, resiliência mental e disposição para o trabalho; dedicação – referindo-se a um envolvimento profundo acompanhado de significância, entusiasmo, inspiração e desafio; e absorção – referindo-se a um estado de concentração integral, foco e envolvimento profundo com o trabalho.

Um pouco mais tarde, Bakker, Schaufeli, Leiter e Taris (2008) definiram engajamento como sendo um estado que produz um elevado nível de energia e forte identificação com a atividade que se desenvolve. M. M. M. Siqueira *et al.* (2014, p.150), ao desenvolverem uma versão brasileira do instrumento *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES; Schaufeli *et al.*, 2002), conceituaram o engajamento como “um estado mental positivo assentado em crenças a respeito da intensividade com que o indivíduo se sente vigoroso e absorvido enquanto realiza suas atividades profissionais”.

Moura *et al.* (2017), apoiados na definição de Schaufeli *et al.* (2002), empreenderam uma pesquisa com 147 profissionais brasileiros de uma Instituição de Ensino Superior Privada, tratando as três características do engajamento como variáveis. Os autores identificaram que a maior parte da amostra possuía boa resiliência mental, percebiam significado e propósito na atividade que realizavam e sentiam-se envolvidos com o trabalho – características que mostraram resultados positivos para os aspectos vigor e dedicação. Porém, eles também perceberam que a maior parte dos profissionais estudados se desligava do trabalho com certa facilidade – característica esta que mostra um resultado desfavorável para o aspecto absorção.

A pesquisa de Obregon (2012), por sua vez, chegou a resultados que se alinharam com

o conceito de Bakker *et al.* (2008). Na pesquisa realizada com 1.511 servidores públicos brasileiros, da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), a autora concluiu que os servidores engajados se sentiam orgulhosos por atuarem na UFSM. Já Pauli, Tomasi, Gallon, e Coelho (2017), se apoiaram no conceito de M. M. M. Siqueira *et al.* (2014) e identificaram o alto nível de engajamento entre os 201 professores brasileiros que participaram da pesquisa, realizada na região norte do Rio Grande do Sul. Os resultados mostraram que os professores, atuantes em escolas da rede pública estadual de ensino médio sentiam-se bem, revigorados, dispostos e focados em suas atividades laborais.

Os resultados da pesquisa de Maignan, Vazquez, Pacico e Hutz (2016), realizada com 1.167 trabalhadores brasileiros, acrescem que o engajamento pode ser diferente de acordo com a categoria profissional. Os autores encontraram médias de engajamento mais altas em grupos de profissionais que trabalhavam com transportes, gerentes, educadores e profissionais de saúde, ao compará-los com grupos de advogados, profissionais de marketing e químicos, por exemplo.

O engajamento gera condições favoráveis para profissionais e organizações. Para os profissionais, um exemplo é encontrado na pesquisa de Mol, Nijkamp, Bakker, Schaufeli e Kompanje (2018), produzida com 193 profissionais da Unidade de Terapia Intensiva (UTI) de um hospital universitário com uma das maiores UTIs adultas da Holanda. Os autores identificaram que o engajamento equilibra as reações de estresse relacionadas ao trabalho. A pesquisa de M. M. Cavalcante, Siqueira e Kuniyoshi (2014) fornece outro exemplo. Com os resultados do estudo realizado com 159 profissionais brasileiros atuantes na área de gestão de pessoas em várias organizações, os autores inferiram que os profissionais engajados possuíam também alto nível de otimismo, resiliência, esperança e eficácia.

Um exemplo condição favorável para a organização vem da pesquisa de L. B. de Oliveira e Rocha (2017) realizada com 299 trabalhadores brasileiros de diferentes ramos. Os

autores identificaram que os profissionais engajados tendem a reduzir sua intenção de rotatividade nas organizações. De forma semelhante, A. R. da Silva *et al.* (2017), através de uma pesquisa feita com 351 voluntários também brasileiros, identificaram que o engajamento afetou de forma considerável a intenção de permanecer na organização.

A pesquisa de Kašpárková, Vaculík, Procházka e Schaufeli (2018) foi efetuada com 360 trabalhadores da área de assistência à saúde e educacional da República Tcheca. Além de identificarem que a resiliência estava relacionada ao engajamento, os autores verificaram também que o engajamento tinha relação com o desempenho. Além disso, identificaram que as pessoas engajadas tinham melhor desempenho em comparação às pessoas não engajadas, corroborando os resultados encontrados nas pesquisas de Bakker e Leiter (2010) e Christian, Garza e Slaughter (2011).

Outros exemplos de benefícios para a organização vêm de estudos que identificaram uma relação positiva e significativa entre engajamento e satisfação do profissional (Yakin & Erdil, 2012), engajamento e comprometimento organizacional (Vecina *et al.*, 2012), e engajamento e bem-estar psicológico (Vecina *et al.*, 2013).

O engajamento pode ser considerado um importante elemento para o bom andamento e sucesso das organizações, sucesso esse que se estende até mesmo no que se refere à receita e vendas mensais (Harter, Schmidt, & Hayes, 2002). Isso confirma a sugestão de Bakker *et al.* (2008), de que focar o engajamento no trabalho pode oferecer à organização uma vantagem competitiva, pois ele está associado ao bom desempenho das pessoas que demonstram alto nível de envolvimento e disposição para uma atividade ou trabalho (Bakker, Demerouti, & Brummelhuis, 2012).

No entanto, pessoas engajadas também indicam entusiasmo em atividades fora do trabalho como esportes, *hobbies* e trabalho voluntário, e podem associar o cansaço após um longo dia de trabalho duro com realizações positivas (Bakker *et al.*, 2012). Assim, uma pessoa

engajada também gera benefícios e resultados positivos para as outras pessoas que estão à sua volta (Moura *et al.*, 2017; Obregon, 2012; Schaufeli, 2013), ou seja, toda a sociedade pode ser beneficiada pelas pessoas engajadas.

Finalmente, para L. B. de Oliveira e Rocha (2017), o engajamento pode ser visto como uma condição que é desejável e favorável ao bom desempenho do indivíduo e da organização. Assim, conhecer as pessoas que estão realmente engajadas em suas atividades tanto nas organizações público/privadas como nas organizações religiosas é relevante e valioso.

2.4 Organizações religiosas

As organizações fazem parte da vida diária nas sociedades modernas. De acordo com Hax e Majluf (1981), as organizações se formam quando o ideal de alcançar um objetivo exige a tarefa de dois ou mais indivíduos. Essa forma ampla de entender a origem das organizações dá força para o pensamento de Morgan e Carley (2015) a respeito da dificuldade para definir claramente o que é uma organização.

Em meio a isso, este estudo se baseia em dois conceitos. Primeiro, na ideia de Parsons (1960, como citado em Etzioni, 1984, p. 3) que considerou as organizações como unidades sociais – ou agrupamentos de pessoas – que são criadas e recriadas intencionalmente para alcançar um fim específico. Segundo, no pensamento de Morgan e Carley (2015), que caracterizaram as organizações como sendo entidades que possuem orientação para tarefas, comportamento norteado por objetivos, são mutáveis e podem mudar o ambiente à sua volta, possuem conhecimento independente e autonomia legal, e se mantêm em atividade através da participação de múltiplos atores.

Tais conceitos podem ser aplicados também às organizações que são objeto deste estudo – as organizações religiosas. No entanto, uma organização religiosa é uma organização também baseada na fé e, portanto, permeada de significados, ritos, dogmas, sinais e valores que estão diretamente relacionados ao Sagrado (Lima, 2016; Vidal, 2001). Tais organizações

constituem um grupo heterogêneo, de maneira que Chaves (2002) fez uma diferenciação entre três tipos de organizações religiosas, a fim de chamar a atenção para as diferentes formas de estrutura e manifestações. Assim, de acordo com o autor, as organizações religiosas podem ser tipificadas como:

- Congregações – incluem organizações locais onde se produz religião e as pessoas se encontram e se envolvem rotineiramente em atividades religiosas (igrejas, sinagogas, mesquitas, templos, etc);
- Organizações produtoras de religião, porém distintas das Congregações – incluem organizações denominacionais que prestam serviços, apoiam e são apoiadas e/ou exercem autoridade sobre a Congregação local (dioceses, sínodos, agências missionárias, escritórios regionais/nacionais de denominações, etc)
- Organizações religiosas que trabalham em campos funcionais não religiosos – incluem diversas organizações que fazem praticamente a mesma coisa que organizações seculares fazem (escolas, universidades, creches, hospitais, clínicas de reabilitação de viciados, empresas de desenvolvimento comunitário, etc).

As organizações religiosas, assim como quaisquer outras, possuem seus projetos, sonhos e metas, e dependem basicamente das pessoas que as integram para que possam alcançá-los (Lima, 2016). Contudo, ainda que as organizações religiosas operem essencialmente através da atuação de pessoas voluntárias, elas não funcionam somente para o bem da própria organização ou da religião (Borchardt, 2015; Hughes, 2019). Em recente estudo que analisou dados de 6.702 adultos australianos que responderam a uma pesquisa nacional em 2016, Hughes (2019) encontrou evidências de que 60% do tempo envolvido em organizações religiosas é investido em benefício da comunidade em geral.

Nas organizações religiosas – especialmente naquelas de cunho evangélico –, o voluntariado está fundamentado principalmente nos ensinamentos e exemplos deixados por Jesus

Cristo no que se refere a servir ao próximo (Borchardt, 2015; Limberger, 2011). O próprio Livro Sagrado usado pelos cristãos – a Bíblia – contém inúmeros exemplos e orientações que incentivam e estimulam seus seguidores a tomar essa mesma atitude de ajudar ao próximo sem requerer recompensas. Tais organizações envolvem voluntários em projetos de ações sociais de caridade, educação infantil, práticas esportivas, inclusão de pessoas com deficiências, até apoio psicoterapêutico e orientação jurídica (L. C. Ferreira, 2016; Lemos, 2016).

O estudo de Hughes (2019) confirmou pesquisas anteriores acerca da relação positiva entre religiosidade e voluntariado. Evidências de que pessoas religiosamente comprometidas possuem maior inclinação para se doar e se envolver com atividades voluntárias foram encontradas por diversos estudiosos (Hill & Dulk, 2013; Hughes, 2019; Jackson, Bachmeier, Wood, & Craft, 1995; Johnston, 2013; Mollidor, Hancock, & Pepper, 2015; Monsma, 2007; Park & Smith, 2000; Paxton, Reith, & Glanville, 2014; Ruitter & Graaf, 2006; Schwadel, Cheadle, Malone, & Stout, 2016; Selli & Garrafa, 2005; Suanet, Groenou, & Braam, 2009; Vermeer & Scheepers, 2019; Yeung, 2004).

Apesar de, para os autores supracitados, a religiosidade afetar positivamente a probabilidade de voluntariar, dois estudos revelaram alguma evidência de que a relação entre a predisposição ao voluntariado e a religiosidade seria negativa em alguns locais dos EUA e em países da União Europeia (Lim & MacGregor, 2012; Prouteau & Sardinha, 2015). É provável que essa relação seja mais complexa do que se pensa à primeira vista (Prouteau & Sardinha, 2015; Wilson & Janoski, 1995).

Na busca por explicar essa relação, alguns estudiosos identificaram os motivos de origem religiosa – ou com tal inclinação – como sendo uma importante característica impulsionadora para o comportamento voluntário (Hughes, 2019; Johnston, 2013; Lima, 2016; Selli & Garrafa, 2005). Essa perspectiva se confirma nos resultados da pesquisa de

Ageu (2015), a qual revelou que, de 85 respondentes, 54,12% informaram ter motivos de fundo religioso.

A integração de pessoas ao quadro de atores que atuam como voluntários nas organizações religiosas também é diferente de como ocorre com os empregados em organizações tradicionais. Nestas, as pessoas são contratadas para exercer uma função mediante o recebimento de um salário; já nas organizações religiosas, as pessoas são convidadas ou atraídas pela identificação com a atividade, com o grupo ou com alguma característica da própria organização (Lima, 2016). Geralmente, os voluntários de uma organização religiosa são pessoas que já integravam a organização antes mesmo de se disporem ao voluntariado.

Outros estudos indicaram a integração social e o envolvimento pessoal como fatores que incentivam o voluntariado (Hoge, Zech, McNamara, & Donahue, 1998; Hughes, 2019; Rehberg, 2005; Wilson & Janoski, 1995). A esse respeito, Ruiters e Graaf (2006), em estudo realizado com dados de aproximadamente 117 mil indivíduos, tendo entre 18 e 90 anos de idade, residentes em 53 países – incluindo o Brasil –, identificaram que a intensão de pessoas religiosas para voluntariar era presumida por relevantes argumentos advindos da teoria de redes. E, no estudo feito com mais de 600 voluntários de duas congregações do Centro-Oeste dos EUA, Schwadel *et al.* (2016) concluíram que o número de amigos que o voluntário possuía na igreja estava forte e positivamente relacionado com a disponibilidade ao voluntariado.

Outra explicação possível para a relação entre religiosidade e voluntariado está no fato de que as congregações geralmente fornecem recursos para que seus membros se envolvam em alguma atividade voluntária na própria congregação ou em algum projeto – fora dela – que esteja voltado para a comunidade em geral (Hughes, 2019). Com isso, o líder principal – como o Presidente em uma organização tradicional –, possui um papel significativo para

promover os meios para ação voluntária.

Nesse sentido, Fritz e Ibrahim (2010) empreenderam uma pesquisa, tendo como amostra os principais líderes de 250 congregações de cinco regiões geográficas diferentes. O estudo buscou compreender o impacto que o tempo de mandato do líder causa no grau de inovação organizacional, e os resultados mostraram que um mandato de curta duração estava relacionado com baixos níveis de inovação; mas, também mostraram que mandatos longos não proporcionavam maior grau de inovação do que mandatos de tempo médio.

Direcionando esforços para outra área, Zaleski e Zech (1992) analisaram fatores que determinavam as contribuições que as pessoas dão às congregações. Os dados de 180 organizações distribuídas em oito estados americanos mostraram um resultado interessante, sugerindo que, à medida que as organizações cresciam, as contribuições diminuía. De outra perspectiva, Monsma (2007), analisando dados de pesquisas nacionais realizadas entre os anos de 1996 e 2000 que incluíam as variáveis doação financeira, voluntariado e religiosidade, identificou que indivíduos religiosamente mais comprometidos, são mais propensos tanto a se voluntariar como a contribuir financeiramente.

As congregações também já foram objeto de estudo para analisar os sentidos do trabalho. Em um estudo realizado com 8 indivíduos, integrantes da diretoria de uma organização localizada na região Sudeste do Brasil, Borhardt (2015) analisou os sentidos do trabalho voluntário, e suas percepções apontaram: identificação com a ética da organização; seriedade e imagem frente a sociedade; harmonia entre os membros; condições pessoais e disposição para participar; incentivo oriundo de outras pessoas; relação com a atuação profissional fora da organização; relacionamento agradável e de respeito entre os membros da diretoria; e acompanhamento, treinamento, suporte e reconhecimento.

Finalmente, assim como as organizações sem fins lucrativos não compõem sua estrutura somente com boas intenções (Cazzolato, 2009), as organizações religiosas não se

estruturam somente em questões religiosas. E, mesmo naquelas do tipo congregação, as atividades vão além de somente realizar cultos ou celebrações (L. C. Ferreira, 2016). Assim, ainda que talvez não seja possível dissociar aspectos religiosos ao estudar organizações religiosas, pois todas elas mantêm alguma relação com o Sagrado, é possível observá-las pelo prisma administrativo, tomando-se o devido cuidado para considerar mais do que apenas aqueles aspectos (Lima; 2016).

2.5 Definição de hipóteses e modelo teórico

Face ao exposto, foram elaboradas três hipóteses e proposto um modelo teórico. De acordo com Schaufeli (2002), o engajamento não se trata de um estado momentâneo e específico, mas sim de um estado mais persistente e duradouro, que não tem o foco em um objeto, evento ou indivíduo em particular. Assim como o engajamento, os motivos para voluntariar, tal como proposto nesta pesquisa – motivos *other-oriented* e *self-oriented* –, estão relacionados a questões inerentes ao indivíduo, e não a questões externas a ele. Desse modo formulou-se a primeira hipótese:

H1: O engajamento dos voluntários está relacionado com os motivos que eles possuem para voluntariar.

Nesse sentido, os resultados obtidos por Allen e Bartle (2014) revelaram que os motivos mais intrínsecos dos voluntários estavam positivamente relacionados ao engajamento deles. No entanto, motivos intrínsecos podem ser tanto motivos *other-oriented* como *self-oriented*. Assim, na possibilidade da Hipótese 1 ser confirmada, elaborou-se as próximas hipóteses, objetivando saber que tipo de influência os motivos *other-oriented* e *self-oriented* poderiam exercer no engajamento dos voluntários:

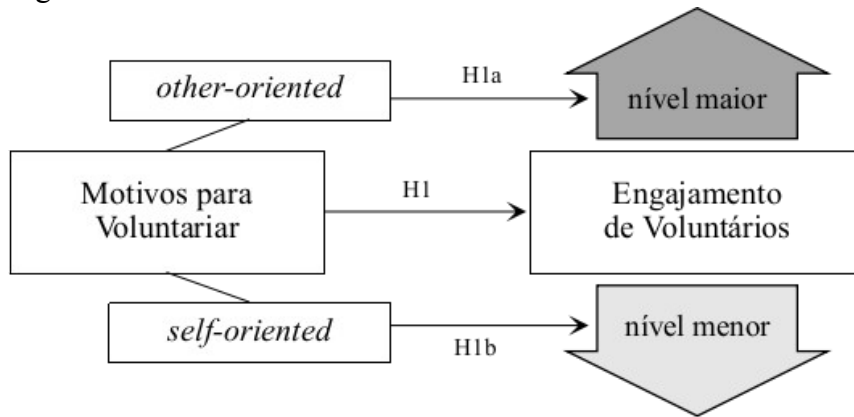
H1a: Motivos *other-oriented* influenciam de maneira altamente significativa e positiva o engajamento dos voluntários;

H1b: Motivos *self-oriented* influenciam de maneira moderadamente significativa e positiva o

engajamento dos voluntários.

Diante do delineamento destas hipóteses propôs-se, então, um modelo teórico que pudesse nortear o estudo (Figura 1).

Figura 1 – Desenho do modelo teórico



Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Empreender pesquisas para conhecer melhor o fenômeno do voluntariado e suas correlações, continua sendo um desafio para os estudiosos. Mesmo assim, buscando contribuir com as pesquisas relacionadas ao tema, este estudo tentou explorar melhor os motivos para voluntariar (Frsch & Gerrard, 1981); uniu o engajamento, buscando investigar se tais motivos poderiam influenciá-lo no contexto do voluntariado (Malinen & Harju, 2017); e, examinou essas temáticas no contexto ainda pouco explorado das organizações religiosas de cunho evangélico.

3 MÉTODO

Esta pesquisa é uma *Survey* realizada com voluntários brasileiros que desenvolvem diferentes atividades voluntárias em Organizações Religiosas. É uma pesquisa de caráter quantitativo-descritiva e de corte transversal, onde se buscou identificar características de um público-alvo específico e estabelecer uma relação entre variáveis utilizando, para a coleta e tratamento de dados, instrumentos estatísticos (Gil, 2008; Zanella, 2013). Também foi intento dessa pesquisa descrever uma realidade sem se ater em explicações e intervenções frente aos fenômenos, realizando a coleta dos dados em um momento específico e único (Aragão, 2013; Rouquayrol & Almeida, 2006, como citado em Aragão, 2013, p. 60).

A pesquisa buscou alcançar uma amostra a partir da população de voluntários brasileiros, composta de pessoas com 14 anos ou mais, que desenvolvem atividades voluntárias regularmente – por, pelo menos, uma vez na semana – em alguma organização religiosa da vertente evangélica ou em algum projeto de voluntariado vinculado a uma dessas organizações.

Para fazer a coleta de dados foi aplicada a técnica de amostragem não probabilística por conveniência. Mesmo que a técnica não probabilística por conveniência possa ser considerada uma técnica pouco rigorosa, ela é indicada em situações de inacessibilidade a toda população estudada (Gil, 2008; Costa Neto, 1977, como citado em K. D. Oliveira, Almeida & Barbosa, 2012, p. 18), como foi o caso da amostra desta pesquisa. Também foi aplicada a técnica *snowball*, onde os respondentes foram incentivados a fornecer o contato de outros voluntários para que a pesquisa fosse enviada a eles, ou que os próprios respondentes encaminhassem o questionário para outros voluntários integrantes de suas redes de contatos.

Para ter acesso à amostra, fez-se contato – pessoal, por telefone e, principalmente, por meios digitais – com diversas pessoas e organizações, explicitando a respeito da pesquisa e qual o seu objetivo, e solicitando a permissão para encaminhá-la aos voluntários da

Organização. No caso dos contatos feitos por telefone ou meio digital, além de explicar o objetivo da pesquisa, era solicitado informações de e-mail ou telefone de voluntários da Organização para que a pesquisa fosse enviada a eles.

A coleta de dados foi realizada através de um questionário estruturado (Apêndice A), o qual foi disponibilizado no *software* online *Qualtrics*, e teve seu *link* enviado para os voluntários por meio digital entre janeiro e março de 2020. Antes, porém, da coleta de dados efetiva, o questionário passou por um pré-teste no início do mês de janeiro de 2020, o qual foi realizado com 26 indivíduos, a fim de identificar – e, se necessário, corrigir – possíveis problemas no funcionamento, dúvidas de interpretação ou outras questões que pudessem surgir quando o questionário estivesse sendo respondido.

O questionário foi dividido em três seções (Quadro 4): as duas primeiras (A e B) incluindo itens relacionados ao estudo dos motivos para voluntariar e do nível de engajamento, onde as questões deveriam ser respondidas com base na escala *Likert* de cinco pontos, variando de discordo totalmente até concordo totalmente; e a segunda seção contendo itens que buscaram identificar o perfil dos respondentes.

Quadro 4. Estrutura do questionário

Seção	Constructo/Informação	Dimensão/Categoria	Questões
A	Engajamento de voluntários	vigor	Q2, Q4 e Q6
		absorção	Q3, Q5 e Q7
B	Motivos para voluntariar	<i>self-oriented</i>	Q8, Q10, Q11, Q13, Q14, Q16, Q17, Q22, Q23, Q25
		<i>other-oriented</i>	Q9, Q12, Q15, Q18, Q19, Q20, Q21, Q24
C	Perfil sociográfico dos voluntários		Q26 à Q35

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

As duas primeiras questões do questionário correspondiam ao aceite (Q0) para participar da pesquisa e à validação (Q1) para saber se o respondente tinha o perfil necessário para a pesquisa, de acordo com os critérios estabelecidos para a amostra. As questões de 2 até

7 formaram a Seção A e objetivaram identificar o nível de engajamento dos voluntários. Para tanto, foi utilizada a Escala de Engajamento no Trabalho (EEGT), que é a adaptação brasileira do UWES (Schaufeli *et al.*, 2002) – instrumento mais utilizado para medir engajamento, dentre os estudos pesquisados –, e mantém sua validade e confiabilidade. A EEGT foi construída e validada no Brasil por M. M. M. Siqueira *et al.* (2014), e mede a intensidade com que o indivíduo percebe seu estado de vigor e absorção enquanto trabalha. A escala possui índice de precisão 0,87 e é constituída por 10 itens – cinco representando a dimensão vigor e cinco a dimensão absorção – dois, dos três estados constantes no instrumento original.

M. M. M. Siqueira *et al.* (2014) desconsideraram o estado de ‘dedicação’ por acreditar que tal estado constitui uma dimensão que se assemelha a conceitos presentes na literatura sobre comportamento organizacional. Os autores perceberam que manter ‘dedicação’ na EEGT, poderia gerar ambiguidade em relação a itens de medidas de outros construtos como, por exemplo, envolvimento com o trabalho, motivação e sentidos do trabalho. Isso poderia provocar vieses quando um estudo fizesse relação entre engajamento e um desses construtos. Além disso, os autores identificaram padrões semelhantes de resultados e maior estabilidade da medida ao longo do tempo, em particular para ‘vigor’ e ‘absorção’, sinalizando ser viável usar a estrutura bidimensional para o engajamento no trabalho.

Originalmente, a EEGT – assim como o UWES –, foi desenvolvida para medir o engajamento de trabalhadores remunerados. No entanto, nesta pesquisa, os itens serão ajustados para corresponder ao voluntariado, por exemplo, trocando-se a expressão ‘enquanto eu trabalho’ pela expressão ‘enquanto eu desenvolvo minha atividade voluntária’. Além disso, para deixar o questionário mais conciso, alguns itens foram unidos de acordo à sua similaridade – itens 1 e 3; 2 e 4; 8 e 9; 7 e 10 –, mantendo-se, porém, a essência de todos. Deste modo, os 10 itens da EEGT foram transformados em seis, sendo três itens referentes ao estado de vigor – Q2, Q4 e Q6 –, e três itens ao estado de absorção – Q3, Q5 e Q7.

As questões 8 até 25 formaram a Seção B e direcionavam-se a identificar os motivos que levam um indivíduo a voluntariar. Para essa seção foi utilizada uma adaptação do *Volunteer Functions Inventory* (VFI) (Clary *et al.*, 1998), que foi reorganizado de forma a compor as duas categorias propostas nesta pesquisa, a saber, *other-oriented* e *self-oriented*. O VFI é um instrumento que possui trinta motivos possíveis para voluntariar classificados em seis funções – ou necessidades pessoais – que são atendidas pelo voluntariado – *values*, *understanding*, *social*, *career*, *protective* e *enhancement* – e que já foi estatisticamente testado e validado em diversos países.

Segundo Stukas *et al.* (2014), não há concordância exata entre os pesquisadores acerca de quais motivos devem ser categorizados como *other-oriented* ou *self-oriented*. Então, para este estudo, a divisão das funções do VFI foi feita com base no que se diz a respeito dessas funções (Clary *et al.*, 1998) e a respeito das categorias *other-oriented* ou *self-oriented* (Briggs *et al.*, 2010; Lavelle, 2010; Sekar & Dyaram, 2017). Também foi considerada a maneira como esses e outros autores subdividiram as funções do VFI em seus estudos (Cornelis *et al.*, 2013; Gillath *et al.*, 2005; Güntert *et al.*, 2016; Jiranek, Kals, Humm, Strubel, & Wehner, 2013; Konrath *et al.*, 2012; Ortiz, 2018; Stukas *et al.*, 2014).

Dos 30 itens constantes no VFI original, este estudo utilizou 18 itens visando a sintetização do questionário e a utilização de itens que se enquadrassem melhor ao contexto organizacional estudado. Foram omitidos, por exemplo, itens como: “outras pessoas que tenho proximidade dão muito valor aos serviços comunitários”, da categoria *social*; ou então, “voluntariar me dá uma nova perspectiva das coisas”, da categoria *understanding*.

Desse modo, a categoria *other-oriented* foi composta por três itens da função *values* (relacionada ao desejo de expressar ou desenvolver valores altruístas) – Q12, Q18 e Q24 –, três itens da função *social* (relacionada à possibilidade interagir e se ajustar socialmente) – Q9, Q15 e Q21 –, um item da função *enhancement* (relacionada à possibilidade de alcançar

crescimento e aperfeiçoamento do eu interior) – Q20 –, e um item da função *understanding* (relacionada à oportunidade de obter novas experiências de aprendizagem e desenvolvimento pessoal) – Q19. A categoria *self-oriented* foi composta por três itens da função *career* (relacionada à oportunidade de beneficiar a carreira profissional) – Q11, Q17 e Q23 –, três itens da função *protective* (relacionada à busca por proteção de características negativas do ego) – Q10, Q16 e Q22 –, dois itens da função *enhancement* – Q8 e Q14 –, e dois itens da função *understanding* – Q16 e Q25.

Após a realização do pré-teste do questionário, a descrição dos itens dessa seção foi ajustada, incluindo-se no início da seção um cabeçalho comum: ‘Costumo desenvolver atividade(s) voluntária(s) pois...’. Dessa forma, os itens seguiram a mesma linha da seção anterior, tornando mais fácil para os respondentes entenderem o que era esperado deles. Assim, a descrição dos itens dessa seção ficou como nesse exemplo: ‘Costumo desenvolver atividade(s) voluntária(s) pois...’ voluntariar-me faz com que me sinta importante (Q8).

Finalmente, os itens 26 até 35 correspondem à Seção C e teve o objetivo de identificar o perfil dos respondentes por meio de questões sociográficas, tais como sexo, idade, Unidade da Federação onde residiam, estado civil, entre outras. Nesta seção, a questão Q31 referente à variável ‘Ocupação atual’, apresentou respostas similares na opção ‘Outra’, quais foram ‘Pastor(a)’, ‘Missionário(a)’ e ‘Desempregado(a)’. Assim, tais dados foram catalogados e incluídos entre os dados sociográficos (Tabela 1).

As análises de dados foram realizadas através de softwares estatísticos e seguiram o caminho de verificar a normalidade dos dados através do teste *Kolmogorov-Smirnov*, testes de confiabilidade dos instrumentos utilizados verificando-se o *Alpha de Cronbach*, testes de correlação entre as variáveis, estatísticas descritivas e de frequência, e por fim, análises de regressão linear para testar as hipóteses.

4 RESULTADOS

Esta seção apresenta os resultados, as análises e a discussão os dados resultantes do estudo. Esta fase de exploração dos dados aprofunda-se no propósito desta pesquisa buscando compreender melhor as relações entre motivos *self-oriented* e *other-oriented* e o engajamento de voluntários. De forma conjunta, são apresentados os dados coletados e as análises estatísticas realizadas e, em meio a isso, é feita a discussão dos resultados.

A coleta de dados desta pesquisa obteve um retorno de 509 questionários. Destes, 122 não foram totalmente respondidos, ou seja, os respondentes iniciaram, mas não chegaram até o final para concluir o questionário. Entre os 122 questionários incompletos, 30 deles tiveram apenas 5% dos itens respondidos; 31, tiveram 7%; 20 questionários, tiveram 24% de itens respondidos; 12, tiveram 49%; e 29 questionários tiveram 73% dos itens respondidos. Destaca-se que foram utilizados os recursos técnicos para impedir que um questionário fosse concluído com respostas em branco; mas, os questionários supracitados foram deixados inacabados. Dos 387 questionários restantes, descartou-se ainda 57 que não foram validados na questão que delimitava o público-alvo da pesquisa, chegando-se a 330 questionários. Fez-se, então, o tratamento dos dados e exclusão dos *outliers*, restando 314 questionários válidos para a pesquisa.

A amostra foi composta por respondentes residentes em 21 Estados brasileiros, com predominância de voluntários residentes no Estado do Paraná (41,2%). Apesar de não ter sido encontrado na literatura, ou em outras pesquisas nacionais, um levantamento oficial e detalhado sobre as características dos voluntários que atuam em organizações religiosas de cunho evangélico no Brasil, os dados desta pesquisa podem demonstrar, por intermédio de análises de frequência, o perfil sociográfico dos voluntários que compuseram a amostra estudada (Tabela 1).

Tabela 1: Características sociográficas

Variável	Fator	Frequência	Percentual
Sexo	Masculino	181	57,64
	Feminino	133	42,36
Faixa etária	Até 25 anos	43	13,70
	De 26 à 35 anos	78	24,90
	De 36 à 45 anos	79	25,20
	Acima de 46 anos	113	36,10
Estado civil	Solteiro	73	23,32
	Casado(a)	225	71,57
	Separado(a) / Divorciado(a)	14	4,47
	Viúvo(a)	2	0,64
Escolaridade	Ensino Fundamental incompleto	2	0,64
	Ensino Fundamental completo	4	1,27
	Ensino Médio incompleto	8	2,55
	Ensino Médio completo	47	14,97
	Ensino Superior incompleto	44	14,01
	Ensino Superior completo	103	32,80
Principal ocupação	Pós-graduação	106	33,76
	Estudante	25	7,96
	Autônomo	56	17,83
	Dona de casa	15	4,78
	Servidor público	37	11,78
	Empregado(a) em empresa privada	104	33,12
	Empresário(a)	17	5,41
	Aposentado(a)	26	8,28
	Pastor(a)/Missionário(a)	18	5,73
Desempregado	2	0,64	
Região de residência	Outra	14	4,47
	Sul	158	50,32
	Sudeste	99	31,53
	Centro-Oeste	25	7,96
	Norte	7	2,23
Área na qual exerce atividade voluntária (nove áreas com maior registro atuação)	Nordeste	25	7,96
	Ensino infantil	57	18,15
	Ensino de jovens e adultos	112	35,67
	Arte e cultura (música, teatro, dança, etc)	71	22,61
	Assistência a enfermos	41	13,06
Projetos com idosos	26	8,28	

	Projetos com crianças carentes ou em situação de vulnerabilidade	29	9,24
	Projetos com grupos de apoio	41	13,06
	Assistência a moradores de rua	26	8,28
	Assistência a viciados	30	9,55
Quantidade de horas dedicadas ao voluntariado semanalmente	Até 5 horas	153	48,73
	De 6 a 10 horas	93	29,62
	De 11 a 20 horas	36	11,46
	De 21 a 30 horas	17	5,41
	Acima de 31 horas	15	4,78
Período que se dedica ao voluntariado (em anos)	Até 5 anos	107	35,03
	De 6 a 10	76	24,20
	De 11 a 20	79	25,16
	De 21 a 30	35	11,15
	Acima de 31 anos	14	4,46

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Diferentemente de diversos outros estudos, dentre a amostra estudada houve preponderância de voluntários do sexo masculino (57,64%), característica também encontrada em outras pesquisas (Allen e Bartle, 2014; Jiang *et al.*, 2018). É possível que a explicação para isso esteja vinculada à atividade, área de atuação ou ao tipo de voluntariado no qual os voluntários que participaram das pesquisas estavam envolvidos.

Especificamente, dentro do contexto organizacional investigado neste estudo, a observação do pesquisador tem mostrado essa realidade. A percepção, ao longo dos anos, é que há áreas, como música e educação de jovens e adultos, por exemplo, que é comum haver mais homens atuando; e áreas como, educação infantil e assistência social onde, geralmente, há mais mulheres atuando. Análises individuais de três dessas áreas de atuação confirmaram tal percepção. Os dados mostraram que, dentre os respondentes participantes deste estudo, os voluntários que atuam no ensino infantil são 35% do sexo feminino e 65%, masculino; dos que lidam com arte e cultura, 35% são do sexo feminino e 65%, masculino; e, dentre os que se dedicam ao ensino de jovens e adultos, 30% são do sexo feminino e 70%, masculino.

Além disso, no que se refere a essa constatação de haver um número maior de voluntários do sexo masculino, é adequado que se tenha cuidado ao interpretá-la, não inferindo possíveis ligações com desigualdade entre homens e mulheres nas organizações religiosas estudadas. De acordo com Ruiter e Graaf (2006), é possível ocorrer essa divergência relacionada ao sexo dos respondentes entre os resultados de pesquisas diferentes, pois homens e mulheres podem integrar a família, igreja e trabalho de formas distintas em locais diferentes.

A faixa etária da maior parte dos respondentes (acima de 46 anos) corroborou outros achados (Allen & Bartle, 2014; Frisch & Gerrard, 1981; Golden, 2015; Hoge *et al.*, 1998; Jackson *et al.*, 1995; Park & Smith, 2000), onde predominaram voluntários de meia idade, em detrimento aos mais jovens ou aos mais velhos. Este resultado, porém, não é uma regra. Há outros estudos que identificaram um número maior de voluntários jovens e jovens adultos – idade até 35 anos – (Duarte *et al.*, 2017; Jiang *et al.*, 2018; Müller & Schaffer, 2019; Rehberg, 2005). Ademais, ao unir os dois grupos que corresponderiam aos jovens adultos desta pesquisa, teríamos 50,1% dos respondentes com idade entre 26 e 45 anos, corroborando os resultados destes estudos citados anteriormente.

Os achados referentes ao estado civil foram consoantes com os estudos de Stukas *et al.* (2014), Ageu (2015), Goldem (2015) e Duarte *et al.* (2017), que também obtiveram maior índice de pessoas casadas em suas pesquisas. Contudo, no atual cenário da sociedade no que se refere a questões matrimoniais, chamou a atenção o pequeno número de pessoas separadas/divorciadas. A explicação pode estar no contexto organizacional estudado. As percepções do pesquisador mostram que, nas organizações religiosas estudadas, há grande preocupação na manutenção do casamento. O incentivo para isso é feito através de palestras, encontros, cursos e aconselhamentos, que buscam orientar e ajudar os cônjuges a terem um matrimônio não somente duradouro, mas também saudável e que produza bons frutos.

O nível de escolaridade que predominou entre os respondentes (graduação completa e pós-graduação) está em harmonia com diversos estudos, tanto conservadores como mais recentes. Entre os voluntários que participaram de pesquisa de Frisch e Gerrard (1981), 46% tinham graduação e 33%, pós-graduação; na pesquisa de Clary *et al.* (1998), 60% relataram ter ao menos uma graduação; na pesquisa de Golden (2015), 91,7% indicaram ter nível de graduação ou pós-graduação; e, na pesquisa de H. A. Pereira e Cavalcante (2018), 40% dos voluntários participantes possuíam nível superior e 30%, pós-graduação.

Esses achados podem ser mais comuns do que pareça e, para Hoge *et al.* (1998), Park e Smith (2000) e Ruiters e Graaf (2006), a explicação é que quanto maior o nível de escolaridade de uma pessoa, mais inclinada ao voluntariado ela estará. De acordo com Jackson *et al.* (1995), isso acontece pelo fato de que as pessoas mais instruídas teriam mais conhecimento acerca das necessidades de outras pessoas, possuiriam mais recursos disponíveis e seriam mais confiantes em si mesmas para ajudar os outros.

A respeito da principal ocupação dos voluntários, o número de respondentes que mantinham outra atividade profissional predominou, como em outras pesquisas (Duarte *et al.*, 2017; Malinen & Harju, 2017; Rehberg, 2005; Stukas *et al.*, 2014). Fazendo uma comparação com outra pesquisa realizada em contexto similar (Ageu, 2015), este estudo teve a mesma proporção de donas de casa, 50% a menos de servidores públicos, 30% a mais de empregados em empresa privada e 50% a mais de aposentados.

Sobre o tempo dedicado semanalmente ao voluntariado, os dados deste estudo estão em concordância com os dados encontrados por Paço e Nave (2013), onde 66,1% dos entrevistados disseram passar de 1 a 10 horas por semana envolvidos em atividades voluntárias. Também se aproximam aos dados da pesquisa de Stukas *et al.* (2014), onde a maior parte dos voluntários dedicava aproximadamente 4 horas por semana. O fato de alguns respondentes desta pesquisa relatarem dedicar acima de 31 horas semanais ao voluntariado,

chamou a atenção. Contudo, apesar de não ser possível afirmar, esse número pode se referir àqueles que têm como principal ocupação atividades pastorais e/ou missionárias.

Finalizando, o período em anos que os respondentes desta pesquisa dedicam ao voluntariado está em acordo com outros achados (Clary *et al.*, 1998; Frisch e Gerrard, 1981; Goldem, 2015; Paço & Nave, 2013). A explicação para esse achado também pode estar relacionada ao contexto, pois além do fornecimento de diversos recursos para que os membros das organizações religiosas se envolvam no voluntariado (Hughes, 2019), a percepção do pesquisador revela que, em tais organizações, há um incentivo constante para que as pessoas continuem se voluntariando ao longo dos anos.

Continuando as análises, procedeu-se com a verificação da normalidade dos dados por meio do teste *Kolmogorov-Smirnov*, onde os mesmos foram considerados normais. Em seguida, verificou-se a confiabilidade dos instrumentos, avaliada através do *Alpha de Cronbach*, onde o escore médio geral encontrado para a escala de engajamento (EEGT adaptada) foi de 0,815 e, para a escala de motivos (VFI adaptado), foi de 0,889, confirmando-se a validade estatística dos instrumentos. Por meio de análise descritiva, identificou-se as médias – numa escala de 1 a 5 – e desvios-padrão de cada item dos instrumentos utilizados para coleta de dados referente aos motivos para voluntariar e engajamento (Tabela 2).

Tabela 2: Média de cada item do VFI e da EEGT adaptados

Item	Média	Desvio Padrão
Itens que verificaram os motivos para voluntariar – VFI adaptado		
<i>Costumo desenvolver atividade(s) voluntária(s) pois...</i>		
voluntariar-me faz com que me sinta importante.	3,08	1,525
meus amigos também se voluntariam.	2,94	1,322
não importa quão mal esteja me sentindo, voluntariar-me ajuda a esquecer isso.	3,63	1,198
eu consigo fazer novos contatos que podem ajudar na minha carreira ou nos meus negócios.	2,83	1,478
eu sou genuinamente preocupado com o grupo em particular ao qual estou servindo.	4,41	0,830
voluntariar-me permite que eu aprenda as coisas através da experiência direta e prática.	4,65	0,607

voluntariar-me faz com que me sinta necessário(a).	3,91	1,247
pessoas das quais tenho proximidade querem que eu seja voluntário.	3,32	1,441
ao voluntariar sinto-me menos sozinho.	3,34	1,475
voluntariar-me permite-me explorar diferentes opções de carreira.	3,00	1,444
sinto que voluntariar é importante para ajudar os outros.	4,74	0,563
eu posso aprender como lidar com uma variedade de pessoas.	4,58	0,716
voluntariar-me é um caminho para fazer novas amizades.	4,23	1,011
o voluntariado é uma importante atividade para as pessoas que melhor conheço.	3,64	1,228
voluntariar-me é uma boa fuga dos meus próprios problemas.	2,36	1,333
a experiência de ser voluntário pode contribuir para o meu currículo.	3,16	1,479
eu posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.	4,35	1,071
eu posso explorar meus próprios pontos fortes.	4,32	0,902
Itens que verificaram o engajamento - EEGT adaptada		
<i>Enquanto eu desenvolvo minha atividade voluntária eu acredito que fico...</i>		
cheio de energia e/ou revigorado.	4,49	0,734
concentrado, com o pensamento voltado apenas para o que estou fazendo.	4,25	0,782
disposto e com ânimo.	4,50	0,665
distante dos meus problemas pessoais.	3,94	1,048
fortalecido e/ou renovado.	4,43	0,761
focado e/ou tomado pelo que estou fazendo.	4,50	0,665

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Os itens da escala que avaliou os motivos para voluntariar (VFI) indicaram médias com valores moderados e elevados, variando de 2,36 (15º item, DP=1,33) e 4,74 (11º item, DP=0,56). Avaliando as médias dos itens do VFI, os dados apresentaram similaridade com as pesquisas de Konrath *et al.* (2012) e Pinto (2016). De modo geral, foi possível perceber que os respondentes deram maior importância aos itens com motivos que são mais orientados para os outros – por exemplo, 11º e 12º itens –, e menor importância aos itens que são notadamente mais orientados para si mesmos – por exemplo, 4º e 15º itens.

Na escala que mediu o engajamento dos voluntários (EEGT), os itens indicaram médias elevadas, que variaram de 3,94 (4º item, DP=1,05) e 4,50 (3º e 6º itens). Esses dados demonstram que os inquiridos expressaram um nível elevado de engajamento ao desenvolverem suas atividades voluntárias, manifestando ênfase ligeiramente maior nas

questões relacionadas ao vigor ($M=4,47$), em comparação àquelas relacionadas à absorção ($M=4,23$), sendo consistente com a pesquisa de Obregon (2012).

Dando seguimento, a análise de variância (ANOVA) foi realizada com a finalidade de identificar se havia diferença estatística entre os grupos. Para esta análise, definiu-se as variáveis motivos *other-oriented*, motivos *self-oriented* e engajamento como variáveis dependentes, e cada uma das variáveis sociográficas como independentes. Assim, constatou-se a existência de diferença estatisticamente significativa apenas entre alguns fatores de quatro variáveis sociográficas e a variável engajamento (Tabela 3).

Tabela 3: ANOVAs entre variáveis sociográficas e engajamento

Variável dependente	Variáveis independentes	df	F	Sig.	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão
Engajamento	Sexo	1,00	4,70	0,031				
	Feminino				133	4,428	0,52	0,045
	Faixa etária	3,00	3,40	0,018				
	Acima de 46 anos				113	4,462	0,49	0,046
	Escolaridade	6,00	2,24	0,039				
	Ens. Médio Completo				47	4,560	0,48	0,070
Região de residência		4,00	10,38	0,000				
	Sul				158	4,525	0,42	0,033

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme os dados da amostra pesquisada, observou-se, então, que quatro grupos de voluntários apresentaram médias mais elevadas de engajamento do que os demais. A respeito da variável sexo, a análise apresentou diferença significativa entre o engajamento de homens e mulheres, achado este que é consoante com a pesquisa de Shantz *et al.* (2014). Além disso, os dados mostraram médias de engajamento mais elevadas para as mulheres, se aproximando do estudo de Fong e Ng (2012), que encontraram evidências de que as trabalhadoras apresentavam níveis mais altos em um dos estados de avaliação do engajamento.

Corroborando o estudo de Vazquez, Magnan, Pacico, Hutz e Schaufeli (2015), os dados desta pesquisa também mostraram diferenças significativas entre faixas etárias e

engajamento. Os resultados encontrados – voluntários com idade acima de 46 anos demonstram-se mais engajados –, são semelhantes aos encontrados por Magnan *et al.* (2016), onde os autores observaram que trabalhadores com mais de 40 anos tiveram médias mais elevadas de engajamento.

Este estudo revelou ainda que os voluntários que possuem ensino médio completo apresentaram médias de engajamento maiores que os outros grupos. E, os voluntários que residem na região Sul do Brasil, apresentaram médias estatisticamente mais elevadas de engajamento do que os voluntários de outras regiões. No entanto, no que se refere à região de residência, o número dos respondentes das regiões Centro-Oeste, Norte e Nordeste foi consideravelmente menor. Assim, deve-se ter cautela ao inferir que os voluntários da Região Sul do Brasil seriam mais engajados do que os voluntários das outras regiões do País.

Seguindo-se com as análises, realizou-se o teste de correlação entre as variáveis ‘motivos *self-oriented*’, ‘motivos *other-oriented*’ e ‘engajamento’. Os resultados obtidos com o teste permitiram verificar a existência de uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre tais variáveis de motivos e engajamento (Tabela 4), assim como Allen e Bartle (2014) encontraram em sua pesquisa.

Tabela 4: Correlações entre as variáveis de motivos e engajamento

	Engajamento	<i>Self-oriented</i>	<i>Other-oriented</i>	Média	Desvio Padrão
Engajamento	1			4,35	0,53
<i>Self-oriented</i>	0,333**	1		3,43	0,82
<i>Other-oriented</i>	0,364**	0,694**	1	4,03	0,59

** Correlação significativa ao nível 0,01 (bilateral).

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Essa análise revela também que a correlação entre motivos *other-oriented* e motivos *self-oriented* é alta, tornando pequena a diferença entre essas variáveis. Isso mostra que, no contexto organizacional estudado, apesar da diferença existente, as variáveis mostraram-se

estatisticamente parecidas. Os resultados da correlação indicaram, ainda, que tanto os motivos *other-oriented* ($r=0,364$; $p<0,01$) quanto os motivos *self-oriented* ($r=0,333$; $p<0,01$) exercem influência positiva e estatisticamente significativa sobre o engajamento dos voluntários.

Após averiguar a correlação entre os motivos e o engajamento dos voluntários estudados, foi realizada uma regressão linear múltipla para testar a influência dos motivos *self-oriented* e *other-oriented* sobre o engajamento. Os resultados revelaram uma influência com alta intensidade e estatisticamente significativa dos motivos sobre o engajamento dos voluntários (Tabela 5), elucidando com clareza o modelo teórico proposto nesta pesquisa.

Tabela 5: Sumarização do modelo utilizado e regressão entre engajamento e motivos

Modelo	R	R ²	R ² ajustado	Erro padrão da estimativa	
1	0,381 ^a	0,145	0,140	0,494	
	Coefficientes não padronizados		Coefficientes padronizados		
	B	Erro Padrão	Beta	<i>t</i>	Sig.
(Constante)	3,080	0,193		15,932	0,000
<i>Self-oriented</i>	0,100	0,047	0,155	2,133	0,034
<i>Other-oriented</i>	0,231	0,066	0,256	3,516	0,001

a. Preditores: (Constantes), *Other-oriented*, *Self-oriented*
 Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Esses resultados evidenciam a relação significativa que existe entre os motivos para voluntariar e o engajamento dos voluntários. A capacidade explicativa ($R^2 = 0,145$) pode ser considerada baixa ou regular, no entanto foi satisfatória para a pesquisa, e similar ao encontrado por A. R. da Silva *et al.* (2017). Em vias gerais, é plausível dizer que aproximadamente 38% do engajamento dos voluntários estudados pode ser explicado pelos motivos que os levam a desenvolver sua atividade voluntária.

Este resultado, a partir da amostra brasileira de voluntários atuantes em organizações religiosas, assemelha-se aos achados de Allen e Bartle (2014) com uma amostra de 44 voluntários atuantes em eventos esportivos na Escócia, e de Haivas, Hofmans e Pepermans

(2013) com uma amostra de 349 voluntários atuantes em dez diferentes ONGs da Romênia. Utilizando a Teoria da Autodeterminação (SDT), ambas as pesquisas observaram que o engajamento dos voluntários teria alguma ligação com maneira com que eles eram motivados a realizar suas atividades.

Outra constatação a partir da regressão linear foi que o engajamento dos voluntários da amostra estudada foi afetado positivamente tanto pelos motivos *other-oriented* como pelos motivos *self-oriented*. Contudo, motivos *other-oriented* apresentaram uma influência maior, indicando que quanto mais os motivos dos voluntários eram orientados para os outros, mais engajados eles se mostraram. Os dados evidenciam que relação existente entre motivos *other-oriented* e engajamento foi significativa com alta intensidade ($B=0,256$; $p<0,01$); e a relação entre motivos *self-oriented* e engajamento, também foi significativa, porém com intensidade menor que a relação anterior ($B=0,155$; $p<0,05$).

Os resultados das análises denotam, em primeiro lugar, que todas as hipóteses foram estatisticamente confirmadas (Quadro 5), ou seja, os motivos influenciam no engajamento dos voluntários e, tanto motivos *other-oriented* como motivos *self-oriented*, influenciam positiva e significativamente o engajamento deles. Em segundo lugar, os resultados indicaram que há uma diferença de significâncias nos dados que confirmaram as hipóteses. A hipótese H1a foi confirmada, comprovando que os motivos *other-oriented* exercem influência altamente significativa ($p=0,001$) no engajamento dos voluntários, enquanto para a hipótese H1b, também confirmada, os motivos *self-oriented* exerceram influência positiva e moderadamente significativa ($p=0,034$).

Quadro 5: Resumo do resultado dos testes de hipóteses

Hipótese	Descrição	Resultado
H1	O engajamento dos voluntários está relacionado com os motivos que eles possuem para voluntariar.	confirmada
H1a	Motivos <i>other-oriented</i> influenciam de maneira altamente significativa e positiva o engajamento dos voluntários.	confirmada

H1b	Motivos <i>self-oriented</i> influenciam de maneira moderadamente significativa e positiva o engajamento dos voluntários.	confirmada
-----	---	------------

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Esses achados se alinham com alguns estudos anteriores que identificaram teórica ou empiricamente haver a possibilidade de coexistência de motivos *self-oriented* e *other-oriented* (Clary, Snyder, & Ridge, 1992; Cornelis *et al.*, 2013; Gillath *et al.*, 2005; Mascarenhas *et al.*, 2014). Para esses autores, o mesmo indivíduo pode ter motivos que se enquadram em ambas as categorias, o que poderia explicar a influência positiva de ambos os tipos de motivos sobre o engajamento, encontrada neste estudo.

Faz-se necessário destacar que, apesar do desenho teórico proposto neste estudo apresentar uma disposição inversa dos motivos *other-oriented* e *self-oriented*, esta pesquisa não tratou tais categorizações como se as categorias fossem organizados em extremos opostos dentro de uma hierarquia, conforme proposto pela teoria utilizada em outros estudos (Aquino, 2015; C. E. Cavalcante, 2012, 2015; Lemos, 2016). Nesta pesquisa considerou-se a possibilidade dos motivos *other-oriented* e *self-oriented* serem combinados ou se misturarem, conforme achados de Cnaan e Goldberg-Glen (1991), Yeung (2004) e Rehberg (2005). Ou seja, os indivíduos podem não ter motivos unicamente *other-oriented* ou *self-oriented*, mas sim uma combinação deles, com inclinação maior para uma dessas categorias.

Sumariamente, pode-se dizer que boa parte do engajamento dos voluntários que atuam em organizações religiosas de cunho evangélico é explicada pelos motivos que eles têm para desenvolver sua atividade. Pode-se inferir também que, como o engajamento dos voluntários é mais influenciado por motivos *other-oriented*, quanto mais os motivos dos voluntários forem orientados para os outros, a tendência será que eles se engajem mais ao desenvolverem suas atividades voluntárias.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo desta pesquisa foi analisar a influência de motivos *self-oriented* e *other-oriented* sobre o engajamento de voluntários brasileiros que atuam em organizações religiosas de cunho evangélico. Os resultados encontrados neste estudo chamam a atenção para algumas características referentes à relação dos motivos para voluntariar e o engajamento de voluntários. Traz, também, uma mensagem com relevância prática para organizações nas quais existem pessoas atuando como voluntárias, sobretudo para as organizações religiosas de cunho evangélico, que foram alvo da pesquisa, e para líderes e/ou gestores de voluntários.

O perfil da amostra deste estudo foi predominantemente constituído por voluntários do sexo masculino (57,64%), adultos com idade acima de 36 anos (61,30%) e que eram casados (71,57%). A maior parte é residente na Região Sul do Brasil (50,32%), são voluntários que possuem graduação ou pós-graduação (66,56%), que dedicam de uma até dez horas por semana ao voluntariado (78,35%), e estão atuando no voluntariado por até 10 anos (59,23).

Este estudo revelou que o engajamento dos voluntários é, em grande parte, explicado pelos motivos que eles possuem para se dedicarem a uma atividade voluntária. Mostrou que os grupos mais engajados estatisticamente são: grupo dos voluntários do sexo feminino, dos voluntários acima de 46 anos, dos voluntários que possuem ensino médio completo e dos voluntários que residem na região Sul. Expôs ainda que, quanto mais motivos *other-oriented* um voluntário possui, mais engajado ele será ao desenvolver sua atividade voluntária.

Gerencialmente, os resultados deste estudo sugerem a importância de considerar com atenção um fator a mais quando da seleção, alocação/relocação de voluntários, ou outro planejamento com relação a eles nas organizações voluntárias: os motivos que eles possuem. Este estudo revela que, além de atentar para características como habilidade e disponibilidade do indivíduo, torna-se importante conhecer também os motivos que o indivíduo possui para se

dispor ao voluntariado, pois isso influenciará no engajamento dele ao desenvolver suas atividades.

Frequentemente, pessoas que são voluntárias são engajadas em suas atividades, talvez pela própria natureza do voluntariado, pois o fenômeno envolve pessoas que estejam dispostas a doar de si mesmas, de seu tempo, de suas habilidades e seus talentos em prol de ajudar a outros, e tudo isso por vontade própria. No entanto, os resultados deste estudo revelaram que os voluntários com motivos *other-oriented* tendem a ter um engajamento maior do que aqueles que possuem motivos *self-oriented*. Assim, se um líder ou gestor de voluntários deseja trabalhar com pessoas que estejam mais engajadas em suas atividades, deverá identificar e selecionar pessoas que possuam mais motivos *other-oriented*.

Ressalta-se, no entanto, que a observância das competências necessárias para cada atividade voluntária não devem ser desconsideradas, pois para que haja qualidade no trabalho realizado e ele seja feito com eficácia e eficiência, só engajamento não basta. De nada adiantará uma pessoa com predominância de motivos *other-oriented*, ou seja, ter alta propensão ao engajamento, se não possuir habilidades necessárias para o desenvolvimento da atividade proposta no voluntariado.

Os resultados das análises apontaram também haver uma relação estatisticamente significativa entre alguns fatores das variáveis sociográficas e o engajamento dos voluntários estudados (Tabela 3). Apesar de não ser o foco principal deste estudo, é importante salientar tal constatação, pois isso também pode ser útil para gestores e líderes no momento de selecionar ou alocar/realocar voluntários.

A discussão desse estudo adiciona à literatura sobre voluntariado contribuindo para o avanço dos estudos a respeito desse fenômeno no contexto brasileiro, especialmente no que se refere à relação entre motivos para voluntariar e sua influência no engajamento de voluntários. Primeiro, pelo fato de que esta pesquisa não tratou o engajamento como sinônimo

de agregação ou simples envolvimento, mas sim como um comportamento mensurável, de forma a contribuir para as teorias sobre engajamento, nesse caso, no contexto do voluntariado em organizações religiosas de cunho evangélico.

Uma segunda contribuição está relacionada às teorias motivacionais, pois ainda não existem teorias consolidadas para o contexto do voluntariado. Assim, o estudo tem a modesta pretensão de fornecer conteúdo e subsídios empíricos para colaborar com outros pesquisadores do voluntariado na criação de teorias de motivação de voluntários.

Outra contribuição está atrelada à confirmação de que tanto os motivos *other-oriented* como os motivos *self-oriented* se relacionam positivamente com engajamento. Isso revelou que mesmo os motivos que não sejam orientados para os outros, também são preditores de engajamento, não devendo ser tratados como algo desfavorável para o engajamento dos voluntários, nem como objeto de desprestígio para quem os tiver.

A quarta contribuição vem do fato de que, os motivos *other-oriented* e *self-oriented* dos voluntários estudados, apesar de apresentarem diferença estatisticamente significativa, mostraram também uma correlação grande entre si. Isso confirma que os voluntários estão engajados em suas atividades voluntárias, porém, revela que não se pode homogeneizar o nível de engajamento dos voluntários, ou seja, nem todo voluntário está engajado da mesma forma em suas atividades.

Mais uma contribuição parte da relação encontrada entre dados sociográficos e engajamento. O estudo mostrou que alguns dados sociográficos – sexo e idade, por exemplo – possuem relação significativa e podem influenciar o nível de engajamento dos voluntários que atuam em organizações religiosas.

Por fim, a constatação de que o engajamento é influenciado pelos motivos para voluntariar, sobretudo, que pessoas com mais motivos *other-oriented* demonstram nível de engajamento maior do que pessoas com mais motivos *self-oriented*, contribui para a literatura

sobre como os motivos e o engajamento se relacionam no contexto do voluntariado que está presente em organizações religiosas de cunho evangélico.

Salienta-se que este estudo não propõe que motivos *other-oriented* ou as pessoas que os possui são melhores que as outras, ou que pessoas com motivos *self-oriented* não sejam engajadas, ou ainda, que pessoas com motivos *other-oriented* seriam mais altruístas e pessoas com motivos *self-oriented* seriam mais egoístas. Além da possibilidade de coexistência dos motivos que foi confirmada estatisticamente, pode ser difícil identificar com precisão a real natureza dos motivos *self-oriented* e *other-oriented* de um indivíduo.

A continuidade de estudos relacionados ao voluntariado é importante tanto para a Academia quanto para a sociedade de modo geral. Assim, há sugestões de novas pesquisas que poderão proporcionar subsídios importantes para a escolha e manutenção de voluntários ou outras ações de planejamento que envolvam esse contingente nas organizações.

Inicialmente, tendo em mente que o assunto abordado nessa pesquisa tem relevância, especialmente para organizações religiosas atuantes no Brasil, pesquisas futuras podem replicar este estudo com voluntários que atuam em organizações que não sejam religiosas, possibilitando um aprofundamento acerca da relação de motivos e engajamento em outros contextos.

Outra proposta é produzir um único estudo com amostra de mais de um tipo de voluntariado, por exemplo, com um grupo de voluntários que atuam com esportes, outro que lida com assistência a idosos e outro grupo que oferece ajuda social em comunidades carentes. Isso permitirá uma análise mais ampla e a comparação da relação de motivos e engajamento entre tipos distintos de voluntariado.

Sugere-se também um estudo que contemple uma amostra homogênea de voluntários onde possa ser testada e analisada com profundidade a influência de fatores sociográficos no engajamento de voluntários. Um estudo assim poderá identificar, entre outras coisas, se

voluntários do sexo feminino e voluntários com mais de 46 anos, por exemplo, são realmente os grupos mais engajados, conforme observado neste estudo.

Outra recomendação está relacionada à necessidade de um levantamento do perfil dos voluntários que atuam nas organizações religiosas de cunho evangélico no Brasil. Nessas organizações os valores, o credo religioso, as práticas, etc, são fatores que aproximam as pessoas e, até mesmo, as atraem e motivam ao voluntariado. Isso pode ser um relevante elemento de análise tanto para o engajamento e motivos para voluntariar, como para outros temas relacionados.

A última sugestão é que se façam mais estudos tendo as organizações religiosas de cunho evangélico como objeto de investigação. Uma observação mais sensível dessas organizações do ponto de vista administrativo revela que elas podem ser um solo fértil para estudos voltados para diversas áreas na Academia.

Apesar das diversas contribuições gerenciais e teóricas, este é um estudo que esteve sujeito à limitações. A primeira delas se deu pela pequena quantidade de literatura específica abordando os temas motivos e engajamento de forma conjunta no contexto do voluntariado, e um número menor ainda de pesquisas com foco de investigação específico nas organizações religiosas de cunho evangélico que atuam no Brasil.

Outra limitação se relaciona ao período em que os dados foram coletados. A coleta foi realizada no período de férias e início de atividades letivas (janeiro a março de 2020) e é possível que isso tenha interferido para a qualidade das respostas, tendo em vista a quantidade elevada de questionários não completados.

O fato da pesquisa ser de corte transversal também pode representar uma limitação. Como os dados foram coletados em um período de tempo único e específico, é possível que um voluntário momentaneamente desempregado, por exemplo, tenha sido levado a ter motivos mais voltados para a carreira, causando um viés de resposta.

Por último, o pesquisador estava inserido no contexto estudado – no qual atua por mais de trinta anos –, e isso pode ter se tornado uma limitação. Em todo momento buscou-se o distanciamento necessário para tratar o assunto com o afastamento teórico e prático necessário, mas é possível que em algum momento isso não tenha ocorrido e possa ter criando algum viés teórico, empírico ou analítico.

Ainda que limitações tenham sido encontradas, o presente estudo amplia outras pesquisas realizadas, apresentando os motivos *other-oriented* e *self-oriented* como variáveis que influenciam diretamente o engajamento de voluntários que atuam em organizações religiosas de cunho evangélico estabelecidas no Brasil. É relevante salientar que essas organizações, além de buscarem anunciar as boas-novas do Evangelho Bíblico, estão preocupadas também em oferecer algo que possa amparar pessoas em situação de vulnerabilidade, minimizar as dificuldades vivenciadas, promover a igualdade, ajudar a resgatar a dignidade do ser humano, e preservar o meio ambiente.

O voluntariado é uma prática comum e frequente nas organizações religiosas de cunho evangélico, que buscam tornar as pessoas que são atendidas em pessoas melhores, mais capacitadas e mais humanizadas. Isso fez dessas organizações um ambiente propício para as investigações que foram propostas por este estudo. Bem estabelecidas como unidades sociais, tais organizações constituíram um campo de pesquisa vasto e rico para os estudos do voluntariado, dos motivos que impulsionam um voluntário, e do engajamento de indivíduos, e podem ser também para outros estudos organizacionais.

6 Referências

- Ageu, J. D. (2015). *Motivações de permanência no trabalho voluntário: um estudo na Fundação Cidade Viva João Pessoa/PB*. Universidade Federal da Paraíba. Recuperado em <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7951>
- Al-Mutawa, O. S., & Ali, M. (2012). Impact of volunteer management practice on volunteer motivation and satisfaction to enhance volunteer retention. *World Journal of Social Sciences*, 2(6), 25–38. Recuperado em https://www.researchgate.net/publication/265313735_Impact_of_Volunteer_Management_Practice_on_Volunteer_Motivation_and_Satisfaction_to_Enhance_Volunteer_Retention
- Alfes, K., Antunes, B., & Shantz, A. D. (2017). The management of volunteers—what can human resources do? A review and research agenda. *International Journal of Human Resource Management*, 28(1), 62–97. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1242508>
- Allen, J. B., & Bartle, M. (2014). Sport event volunteers' engagement: management matters. *Managing Leisure*, 19(1), 36–50. <https://doi.org/10.1080/13606719.2013.849502>
- Alves, J. A. G. R., Pereira, L. M. L., & Cavalcante, C. E. (2018). Luzes em unísono: gestão de pessoas no voluntariado informal. *Revista Eletrônica Gestão & Sociedade*, 12(33), 2455–2479. <https://doi.org/10.21171/ges.v12i33.2476>
- Amorim, A. F. A. (2018). *Semeando no voluntariado para colher cidadania: um estudo sobre motivações para o trabalho voluntário, percepções e atitudes cidadãs*. Universidade Federal da Paraíba. Recuperado em <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/12948>
- Aquino, M. A. G. de. (2015). *Expectativas, adesão e desligamento no trabalho voluntário: estudos de motivos do voluntariado da Fundação Cidade Viva, João Pessoa/PB, 2014*. Universidade Federal da Paraíba. Recuperado em <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/7954>
- Aragão, J. (2013). Introdução aos estudos quantitativos utilizados em pesquisas científicas. *Revista Praxis*, 3(6), 59–62. <https://doi.org/10.25119/praxis-3-6-566>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Brummelhuis, L. L. ten. (2012). Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80(2), 555–564. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.08.008>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. In A. B. Bakker & M. P. Leiter (Eds.), *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research* (pp. 181–196). Psychology Press. <https://doi.org/10.4324/9780203853047>
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: an emerging concept in occupational health psychology. *Work and Stress*, 22(3), 187–200. <https://doi.org/10.1080/02678370802393649>
- Bandeira, A. M., & Barbedo, P. (2008). O voluntariado como instrumento de desenvolvimento social e económico. In *ISCAP - Contabilidade - Comunicações Em Eventos Científicos* (pp. 1–15). Porto: Repositório Científico do Instituto Politécnico do

- Porto. Recuperado em <http://hdl.handle.net/10400.22/5139>
- Bandeira, A. M., & Barbedo, P. (2015). O voluntariado: um recurso em valorização na sociedade Portuguesa. In *ISCAP - Contabilidade - Comunicações em eventos científicos* (pp. 1–20). Repositório Científico do Instituto Politécnico do Porto. Recuperado em <http://hdl.handle.net/10400.22/7142>
- Batson, C. D., Ahmad, N., & Tsang, J.-A. (2002). Four motives for community involvement. *Journal of Social Issues, 58*(3), 429–445. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00269>
- Beckhauser, S. P. R., & Domingues, M. J. C. de S. (2017). A profissionalização da gestão do voluntariado: um estudo de caso do departamento de voluntários do Hospital Israelita Albert Einstein. *Saude e Sociedade, 26*(4), 1026–1043. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902017170288>
- Bispo, M. de S., & Santos, I. S. A. e. (2014). A organização do cotidiano na orla de João Pessoa: um olhar etnometodológico da prática do voluntariado. *Revista de Estudos Organizacionais e Sociedade, 1*(2), 440–485. Recuperado em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/50359/a-organizacao-do-cotidiano-na-orla-de-joao-pessoa--um-olhar-etnometodologico-da-pratica-do-voluntariado/i/pt-br>
- Borchardt, P. (2015). *Os sentidos do trabalho voluntário: um estudo com membros de uma instituição Luterana*. Universidade Federal do Espírito Santo. Recuperado em <http://repositorio.ufes.br/handle/10/1862>
- Borchardt, P., & Bianco, M. de F. (2016). Meanings of volunteer work: a study with members of a Lutheran Institution. *Revista de Administração Mackenzie, 17*(5), 61–84. <https://doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n5p61-84>
- Briggs, E., Peterson, M., & Gregory, G. (2010). Toward a better understanding of volunteering for nonprofit organizations: explaining volunteers' pro-social attitudes. *Journal of Macromarketing, 30*(1), 61–76. <https://doi.org/10.1177/0276146709352220>
- Bruch, M., & Angnes, D. L. (2018). O capital social dos gestores de Organizações Não Governamentais. *Revista Ciências Administrativas, 24*(1), 1–13. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2018.5778>
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 7*(3), 244–257. <https://doi.org/10.1002/nvsm.183>
- Cavalcante, C. E. (2012). *Motivação no trabalho voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança*. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Recuperado em <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/12075>
- Cavalcante, C. E. (2015). Motivação de voluntários: proposição de um modelo teórico. *Revista de Administração Mackenzie, 16*(1), 124–156. Recuperado em <http://www.spell.org.br/documentos/download/34815>
- Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Cunha, A. S. R. da, & Nascimento, M. A. de A. (2011). Elementos do trabalho voluntário: motivos e expectativas na pastoral da criança de João Pessoa/PB. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa, 10*(1), 98–110. <https://doi.org/10.5329/recadm.20111001007>

- Cavalcante, C. E., Souza, W. J. de, Fernandes, L. T., & Cortez, C. L. B. (2013). “Why am i a volunteer?”: building a quantitative scale. *Revista Eletrônica de Administração - Porto Alegre*, *19*(3), 569–587. <https://doi.org/10.1590/S1413-23112013000300002>
- Cavalcante, M. M., Siqueira, M. M. M., & Kuniyoshi, M. S. (2014). Engajamento, bem-estar no trabalho e capital psicológico: um estudo com profissionais da área de gestão de pessoas. *Revista Pensamento & Realidade*, *29*(4), 42–64. Recuperado em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/43456/engajamento--bem-estar-no-trabalho-e-capital-psicologico--um-estudo-com-profissionais-da-area-de-gestao-de-pessoas/i/pt-br>
- Cazzolato, N. K. (2009). As dificuldades de gestão das Organizações Não-Governamentais. *Revista Da Faculdade de Administração e Economia*, *1*(1), 66–81. <https://doi.org/10.15603/2176-9583/refae.v1n1p66-81>
- Chacón, F., Gutiérrez, G., Sauto, V., Vecina, M. L., & Pérez, A. (2017). Volunteer Functions Inventory: a systematic review. *Psicothema*, *29*(3), 306–316. <https://doi.org/10.7334/psicothema2016.371>
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J., & Vecina, M. L. (2010). Motivos del voluntariado: categorización de las motivaciones de los voluntarios mediante pregunta abierta. *Psychosocial Intervention*, *19*(3), 213–222. <https://doi.org/10.5093/in2010v19n3a2>
- Chaves, M. (2002). Religious Organizations. *American Behavioral Scientist*, *45*(10), 1523–1549. <https://doi.org/10.1177/0002764202045010005>
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: a quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*(1), 89–136. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01203.x>
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer. *Current Directions in Psychological Science*, *8*(5), 156–159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers’ motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, *2*(4), 333–350. <https://doi.org/10.1002/nml.4130020403>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*(6), 1516–1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Cnaan, R. A., & Cascio, T. A. (1998). Performance and commitment: issues in management of volunteers in human service organizations. *Journal of Social Service Research*, *24*(3–4), 1–37. https://doi.org/10.1300/J079v24n03_01
- Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *27*(3), 269–284. <https://doi.org/10.1177/0021886391273003>
- Cornelis, I., Hiel, A. van, & Cremer, D. de. (2013). Volunteer work in youth organizations: predicting distinct aspects of volunteering behavior from self- and other-oriented motives. *Journal of Applied Social Psychology*, *43*(2), 456–466. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2013.01029.x>

- Costa, S. F. (2002). Gestão de Pessoas em Instituições do Terceiro Setor: uma reflexão necessária. *Revista Terra e Cultura, Ano XVIII*,(35), 40–58.
- Cuevas, M., Marrero, M., Moreno, I., Santini, E., Santana, J. V., & Pérez, A. O. (2015). Motivación de un grupo de voluntarios afiliados a dos organizaciones sin fines de lucro del área sur de Puerto Rico. *Informes Psicológicos, 15*(1), 47–61. <https://doi.org/10.18566/infpsicv15n1a03>
- Dias, R. A. M., & Palassi, M. P. (2007). Produção científica sobre o voluntariado: uma análise a partir dos artigos publicados nos principais eventos e revistas nacionais de Administração. In *VI Conferencia Regional de ISTR para América Latina y el Caribe* (pp. 1–16). Salvador: ISTR y CIAGS/UFBA. Recuperado em <http://www.lasociedadcivil.org/wp-content/uploads/2014/11/011.pdf>
- Duarte, I. G., Cavalcante, C. E., & Marques, R. R. R. (2017). Gestão de pessoas no Terceiro Setor: motivações dos voluntários da Fundação Cidade Viva. *Organizações Em Contexto, 13*(25), 99–121. Recuperado em <http://www.spell.org.br/documentos/download/45566>
- Dwiggins-Beeler, R., Spitzberg, B., & Roesch, S. (2011). Vectors of volunteerism: correlates of volunteer retention, recruitment, and job satisfaction. *Journal of Psychological Issues in Organizational Culture, 2*(3), 22–43. <https://doi.org/10.1002/jpoc.20074>
- Escobar, E. S. (2017). *O Voluntariado no Brasil*. Fundação Getúlio Vargas - São Paulo. Recuperado em <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/19085>
- Etzioni, A. (1984). *Organizações Modernas* (7ª edição). São Paulo: Pioneira.
- Ferraz, T. V. (2016). *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*. Universidade Federal da Paraíba. Recuperado em <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14687>
- Ferreira, J. (2014). Investir-se: lógicas de engajamento voluntário no trabalho humanitário em saúde. *Política & Trabalho, 5901*(41), 351–373. Recuperado em https://search.proquest.com/docview/1786835152?accountid=26643%0Ahttp://link.periodicos.capes.gov.br/sfxlcl41?url_ver=Z39.88-2004&rft_val_fmt=info:ofi/fmt:kev:mtx:journal&genre=article&sid=ProQ:ProQ%3Asocabs&atitle=Investir-se%3A+lógicas+de+engajamento+vo
- Ferreira, L. C. (2016). *Ajudando uns aos outros: alteridade e atenção entre voluntários Batistas*. Universidade Federal do Paraná. Recuperado em <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/45917>
- Ferreira, M., Proença, T., & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão, 7*(3), 43–53. Recuperado em <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rbpg/article/view/78898>
- Fong, T. C., & Ng, S. (2012). Measuring engagement at work: Validation of the Chinese version of the utrecht work engagement scale. *International Journal of Behavioral Medicine, 19*(3), 391–397. <https://doi.org/10.1007/s12529-011-9173-6>
- Freitas, L. A. V. de, & Charão-Brito, L. (2016). Engajamento no trabalho: um estudo em

- profissionais multidisciplinares de saúde. *Revista CESUMAR Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 21(2), 1–13. Recuperado em <http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revcesumar/article/view/5390>
- Frisch, M. B., & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: a survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9(5), 567–579. <https://doi.org/10.1007/BF00896477>
- Fritz, D. A., & Ibrahim, N. A. (2010). The Impact of Leadership Longevity on Innovation in a Religious Organization. *Journal of Business Ethics*, 96(2), 223–231. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0460-y>
- Garay, A. B. S. (2001). Programa de voluntariado empresarial: modismo ou elemento estratégico para as organizações? *Revista de Administração*, 36(3), 6–14. Recuperado em <http://www.spell.org.br/documentos/download/16582>
- Garay, A. B. S., & Mazzilli, C. P. (2003). Uma análise do(s) significado(s) do trabalho do voluntariado empresarial. *Revista Eletrônica de Administração*, 9(5), 1–17. Recuperado em <https://seer.ufrgs.br/read/article/view/42643>
- Gelles, E., Merrick, M., Otis, F., & Folsom, J. T. (2017). Transformational leadership and volunteer Firefighter engagement. *Nonprofit Management and Leadership*, 28(2), 259–270. <https://doi.org/10.1002/nml.21279>
- Gemelli, C. E. (2015). *Motivação para o trabalho voluntário sob a perspectiva do indivíduo: um estudo de caso na ONG Junior Achievement*. Universidade Vale do Rio dos Sinos. Recuperado em <http://www.repositorio.jesuita.org.br/handle/UNISINOS/4886>
- Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*.
- Gillath, O., Shaver, P. R., Mikulincer, M., Nitzberg, R. E., Erez, A., & van Ijzendoorn, M. H. (2005). Attachment, caregiving, and volunteering: placing volunteerism in an attachment-theoretical framework. *Personal Relationships*, 12(4), 425–446. <https://doi.org/10.1111/j.1475-6811.2005.00124.x>
- Golden, J. B. (2015). *An examination of the volunteer coordinator's influence on church volunteers' intent-to-continue at the largest protestant churches*. University of Southern Mississippi. Recuperado em <https://aquila.usm.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1092&context=dissertations>
- Gonçalves, T. D. (2016). *Fatores comportamentais dos voluntários nas organizações da sociedade civil à luz da sociologia pragmática*. Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Recuperado em <http://bibliodigital.unijui.edu.br:8080/xmlui/handle/123456789/4326>
- Gonçalves, T. D., Grzybovski, D., Mozzato, A. R., & Toebe, C. S. (2017). Contradições no agir do voluntário nas organizações da sociedade civil: ensaio teórico à luz da sociologia pragmática francesa. *Cadernos EBAPE.BR*, 15(4), 900–913. <https://doi.org/10.1590/1679-395155047>
- Güntert, S. T., Strubel, I. T., Kals, E., & Wehner, T. (2016). The quality of volunteers motives: Integrating the functional approach and self-determination theory. *Journal of Social Psychology*, 156(3), 310–327. <https://doi.org/10.1080/00224545.2015.1135864>

- Haivas, S., Hofmans, J., & Pepermans, R. (2013). Volunteer engagement and intention to quit from a self-determination theory perspective. *Journal of Applied Social Psychology, 43*(9), 1869–1880. <https://doi.org/10.1111/jasp.12149>
- Hallmann, K., & Harms, G. (2012). Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement. *International Journal of Event and Festival Management, 3*(3), 272–291. <https://doi.org/10.1108/17582951211262701>
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 87*(2), 268–279. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.2.268>
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and volunteerism: the perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour, 39*(3), 271–299. <https://doi.org/10.1111/j.1468-5914.2009.00405.x>
- Hasse, C. da S. (2018). *As motivações e o bem-estar de voluntários Brasileiros em ações sociais, educativas e de saúde*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Recuperado em <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/182466>
- Hax, A. C., & Majluf, N. S. (1981). Organizational Design: a Survey and an Approach. *Operations Research, 29*(3), 417–447. <https://doi.org/10.1287/opre.29.3.417>
- Hill, J. P., & Dulk, K. R. den. (2013). Religion, volunteering, and educational setting: the effect of youth schooling type on civic engagement. *Journal for the Scientific Study of Religion, 52*(1), 179–197. <https://doi.org/10.1111/jssr.12011>
- Hoge, R., Zech, C., McNamara, P., & Donahue, M. J. (1998). The Value of Volunteers as Resources for Congregations. *Journal for the Scientific Study of Religion, 37*(3), 470–480. Recuperado em <http://www.jstor.org/stable/1388054>
- Hughes, P. (2019). The Churches' Role in Volunteering in Urban and Rural Contexts in Australia. *Rural Theology, 17*(1), 18–29. <https://doi.org/10.1080/14704994.2019.1585111>
- Hwang, M., Grabb, E., & Curtis, J. (2005). Why get involved? Reasons for voluntary-association activity among Americans and Canadians. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 34*(3), 387–403. <https://doi.org/10.1177/0899764005276435>
- IBGE. (2018). *Outras formas de trabalho 2018. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. Recuperado em https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101650_informativo.pdf
- Jackson, E. F., Bachmeier, M. D., Wood, J. R., & Craft, E. A. (1995). Volunteering and Charitable Giving: Do Religious and Associational Ties Promote Helping Behavior? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 24*(1), 59–78. <https://doi.org/10.1177/089976409502400108>
- Jiang, G., Garris, C. P., & Aldamer, S. (2018). Individualism behind collectivism: a reflection from Saudi volunteers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 29*(1), 144–159. <https://doi.org/10.1007/s11266-017-9872-y>

- Jiranek, P., Kals, E., Humm, J. S., Strubel, I. T., & Wehner, T. (2013). Volunteering as a means to an equal end? The impact of a social justice function on intention to volunteer. *Journal of Social Psychology, 153*(5), 520–541. <https://doi.org/10.1080/00224545.2013.768594>
- Johnston, J. B. (2013). Religion and volunteering over the adult life course. *Journal for the Scientific Study of Religion, 52*(4), 733–752. <https://doi.org/10.1111/jssr.12065>
- Kahn, W. A. J. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal, 33*(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kašpárková, L., Vaculík, M., Procházka, J., & Schaufeli, W. B. (2018). Why resilient workers perform better: the roles of job satisfaction and work engagement. *Journal of Workplace Behavioral Health, 33*(1), 43–62. <https://doi.org/10.1080/15555240.2018.1441719>
- Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A., & Brown, S. (2012). Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology, 31*(1), 87–96. <https://doi.org/10.1037/a0025226>
- Kwok, Y. Y., Chui, W. H., & Wong, L. P. (2013). Need satisfaction mechanism linking volunteer motivation and life satisfaction: a mediation study of Volunteers subjective well-being. *Social Indicators Research, 114*(3), 1315–1329. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0204-8>
- Latting, J. K. (1990). Motivational differences between black and white volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly, 19*(2), 121–136. <https://doi.org/10.1177/089976409001900204>
- Lavelle, J. J. (2010). What motivates OCB? Insights from the volunteerism literature. *Journal of Organizational Behavior, 31*(6), 918–923. <https://doi.org/10.1002/job.644>
- Lemos, S. L. L. (2016). *Motivação para expectativa, entrada, permanência e saída: um estudo longitudinal no voluntariado da Fundação Cidade Viva*. Universidade Federal da Paraíba. <https://doi.org/10.3929/ethz-b-000238666>
- Lim, C., & MacGregor, C. A. (2012). Religion and Volunteering in Context: Disentangling the Contextual Effects of Religion on Voluntary Behavior. *American Sociological Review, 77*(5), 747–779. <https://doi.org/10.1177/0003122412457875>
- Lima, A. dos S. (2016). *Gestão de pessoas em organizações religiosas: o caso da Igreja Presbiteriana do Brasil*. Universidade Presbiteriana Mackenzie. Recuperado em <http://tede.mackenzie.br/jspui/handle/tede/2817>
- Limberger, A. M. (2011). *Sentidos da experiência do trabalho voluntário em uma instituição religiosa*. PUC-SP.
- MacNeela, P. (2008). The give and take of volunteering: motives, benefits, and personal connections among Irish volunteers. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, 19*(2), 125–139. <https://doi.org/10.1007/s11266-008-9058-8>
- Magnan, E. dos S., Vazquez, A. C. S., Pacico, J. C., & Hutz, C. S. (2016). Normalization of the Brazilian Utrecht Work Engagement Scale. *Revista Avaliação Psicológica, 15*(2),

- 133–140. <https://doi.org/10.15689/ap.2016.1502.01>
- Malinen, S., & Harju, L. (2017). Volunteer engagement: exploring the distinction between job and organizational engagement. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28(1), 69–89. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9823-z>
- Marques, V. L. (2006). *Voluntariado: motivos e repercussões na vida pessoal, social e acadêmica dos alunos de graduação em medicina, voluntários em programas na área de saúde*. Universidade Federal de São Paulo. Recuperado em <http://repositorio.unifesp.br/handle/11600/21272>
- Mascarenhas, A. O., Zambaldi, F., & Varela, C. A. (2014). Motivação em programas de voluntariado empresarial: um estudo de caso. *Revista Organizações Em Contexto*, 9(17), 229–246. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v9n17p229-246>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco, Calif: Jossey-Bass.
- Matsuda, C. H. (2002). *Estudo da satisfação dos voluntários engajados em entidades com área de atuação diversa, na cidade de Porto Alegre*. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Recuperado em <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/3254>
- McDougle, L. M., Greenspan, I., & Handy, F. (2011). Generation green: understanding the motivations and mechanisms influencing young adults' environmental volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 16(4), 325–341. <https://doi.org/10.1002/nvsm.431>
- Medeiros, R. O. de. (2014). *Perfil e motivação de voluntários para o engajamento no trabalho sem fins lucrativos*. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Recuperado em <https://repositorio.ufrn.br/jspui/handle/123456789/22851>
- Medeiros, L. de L. (2017). *Voluntariado e engajamento: estudo sobre motivações a partir de uma perspectiva fenomenológica*. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul. Recuperado em <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/7335>
- Mesch, D. J., Tschirhart, M., Perry, J. L., & Lee, G. (1998). Altruists or egoists? Retention in stipended service. *Nonprofit Management & Leadership*, 9(1), 3–22. <https://doi.org/10.1002/nml.9101>
- Mol, M. M. C. van, Nijkamp, M. D., Bakker, J., Schaufeli, W. B., & Kompanje, E. J. O. (2018). Counterbalancing work-related stress? Work engagement among intensive care professionals. *Australian Critical Care*, 31(4), 234–241. <https://doi.org/10.1016/j.aucc.2017.05.001>
- Mollitor, C., Hancock, N., & Pepper, M. (2015). Volunteering, religiosity and well-being: interrelationships among Australian churchgoers. *Mental Health, Religion & Culture*, 18(1), 20–32. <https://doi.org/10.1080/13674676.2014.1003169>
- Monsma, S. V. (2007). Religion and philanthropic giving and volunteering: Building blocks for civic responsibility. *Interdisciplinary Journal of Research on Religion*, 3(1), 1–28. Recuperado em <https://www.religjournal.com/pdf/ijrr03001.pdf>
- Moraes, A. F. G. de, Silva, A. G. C. da, Cavalcante, C. E., & Amorim, A. F. A. (2017).

- “Ajudar os outros me deixa feliz”: voluntariado e felicidade no Projeto Acesso Cidadão. *Teoria e Prática Em Administração*, 7(2), 36–65. <https://doi.org/10.21714/2238-104X2017v7i2-31480>
- Morgan, G. P., & Carley, K. M. (2015). Computational Organizational Theory. In *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (Second Edi, Vol. 4, pp. 485–492). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-08-097086-8.43104-1>
- Morrow-Howell, N., & Mui, A. C. (1989). Elderly volunteers: reasons for initiating and terminating service. *Journal of Gerontological Social Work*, 13(3–4), 21–34. https://doi.org/10.1300/J083V13N03_03
- Moura, L. R. N. I., Charão-Brito, L., & Lopes, L. F. D. (2017). Vigor, dedicação, absorção: uma análise da percepção de profissionais pós-graduandos sobre engajamento no trabalho. *Revista Cesumar – Ciências Humanas e Sociais Aplicadas*, 22(2), 229–245. <https://doi.org/10.17765/1516-2664.2017v22n2p229-245>
- Müller, C. V., & Scheffer, A. B. B. (2019). Turismo voluntário: uma experiência em busca do sentido? Vida e trabalho em questão. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 1–26. <https://doi.org/10.1590/1678-6971/eramg190095>
- Nascimento, R. C. do. (2012). Turismo e voluntariado: um estudo sobre as publicações em revistas científicas nacionais e internacionais. *Revista Turismo Em Análise*, 23(2), 265. <https://doi.org/10.11606/issn.1984-4867.v23i2p265-285>
- Nencini, A., Romaioli, D., & Meneghini, A. M. (2016). Volunteer motivation and organizational climate: factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27(2), 618–639. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9593-z>
- Niyimbanira, F. (2014). *Who are the good Samaritans? An analysis of volunteers and volunteerism in South Africa*. Potchefstroom Campus of the North-West University. Recuperado em <https://repository.nwu.ac.za/handle/10394/11919>
- Obregon, S. L. (2012). *Síndrome de burnout e engajamento no trabalho: percepção dos servidores de uma instituição pública de ensino*. UFSM, Santa Maria, RS, Brasil. Recuperado em <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/14516>
- Oda, N. (1991). Motives of volunteer works: self- and other-oriented motives. *Tohoku Psychological Folia*, 50, 55–61. Recuperado em https://tohoku.repo.nii.ac.jp/?action=repository_action_common_download&item_id=1617&item_no=1&attribute_id=18&file_no=1
- Okun, M. A., Barr, A., & Herzog, A. R. (1998). Motivation to volunteer by older adults: a test of competing measurement models. *Psychology and Aging*, 13(4), 608–621. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.13.4.608>
- Oliveira, A. M. V. de. (2011). *Trabalho voluntário: solidariedade ou interesse?* PUC São Paulo. Recuperado em <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/3305>
- Oliveira, F. C. de, & Bezerra, R. M. M. (2007). Fatores que geram a evasão no trabalho voluntário. In *I Encontro de Gestão de Pessoas e Relações de Trabalho - EnGPR* (pp. 1–16). Recuperado em <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/ENGPR437.pdf>

- Oliveira, L. B. de, & Costa, F. P. C. (2016). Motivação, satisfação e comprometimento: um estudo sobre o trabalho Voluntário em megaeventos esportivos. *Revista Economia & Gestão*, 16(42), 89. <https://doi.org/10.5752/p.1984-6606.2016v16n42p89>
- Oliveira, L. B. de, & Rocha, J. da C. (2017). Work engagement: Individual and situational antecedents and its relationship with turnover intention. *Review of Business Management*, 19(65), 415–431. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>
- Oliveira, K. D., Almeida, K. L. de, & Barbosa, T. L. (2012). Amostras Probabilística e Não Probabilística: Técnicas e aplicações na determinação de amostras. *UF Espírito Santo*.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of Service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality & Social Psychology*, 68(4), 671–686. Recuperado em <http://proxy.seattleu.edu:2048/login?url=http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=bth&AN=9504261462>
- Omoto, A. M., Snyder, M., & Hackett, J. D. (2010). Personality and motivational antecedents of activism and civic engagement. *Journal of Personality*, 78(6), 1703–1734. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00667.x>
- ONU. (2011). *Valores universais para o bem-estar global. Relatório sobre o estado do voluntariado no mundo 2011*. Recuperado em <https://www.un.org/files/ivd11.pdf>
- Orlovic, S. (2015). *Volunteers engagement and retention in the community of Bosniaks Georgia, Inc*. Walden University. Recuperado em <https://scholarworks.waldenu.edu/dissertations/1736/>
- Ortiz, A. Y. (2018). Universidade e voluntariado: o papel do gênero nas crenças dos estudantes. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(3), 299–308. <https://doi.org/10.1590/1982-02752018000300008>
- Paço, A. do, & Nave, A. C. (2013). Corporate volunteering: a case study centred on the motivations, satisfaction and happiness of company employees. *Employee Relations*, 35(5), 547–559. <https://doi.org/10.1108/ER-12-2012-0089>
- Park, J. Z., & Smith, C. (2000). “To Whom Much Has Been Given...”: Religious Capital and Community Volunteering Among Churchgoing Protestants. *Journal for the Scientific Study of Religion*, 39(3), 272–286. <https://doi.org/10.1111/0021-8294.00023>
- Pauli, J., Tomasi, M., Gallon, S., & Coelho, E. (2017). Satisfação, conflitos e engajamento no trabalho para professores do Ensino Médio. *Revista Pensamento Contemporâneo Em Administração*, 11(4), 72. <https://doi.org/10.12712/rpca.v11i4.1004>
- Paxton, P., Reith, N. E., & Glanville, J. L. (2014). Volunteering and the dimensions of religiosity: a cross-national analysis. *Review of Religious Research*, 56(4), 597–625. <https://doi.org/10.1007/s13644-014-0169-y>
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447–467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>

- Pereira, H. A., & Cavalcante, C. E. (2018). Medalha de ouro! Estudo sobre motivação no trabalho voluntário eventual nos jogos olímpicos no Rio de Janeiro. *Revista Organizações Em Contexto*, 14(28), 177. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v14n28p177-206>
- Pereira, J. J. (2017). *Desvelando o voluntariado: construção discursiva sobre o voluntariado no megaevento esportivo Rio 2016*. Universidade Federal de Lavras. Recuperado em [http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/15141/2/DISSERTAÇÃO_Desvelando o voluntariado%3A produção discursiva sobre o voluntariado no megaevento esportivo Rio 2016.pdf](http://repositorio.ufla.br/bitstream/1/15141/2/DISSERTAÇÃO_Desvelando_o_voluntariado%3A_produção_discursiva_sobre_o_voluntariado_no_megaevento_esportivo_Rio_2016.pdf)
- Pessi, A. B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: results of a phenomenological analysis. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 15(1), 21–46. <https://doi.org/10.1023/B:VOLU.0000023632.89728.ff>
- Pinto, A. P. C. (2016). *A importância do voluntariado no desenvolvimento de competências profissionais*. ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. Recuperado em https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/13014/1/Dissertação__Ana_Pinto_2016.pdf
- PNUD Brasil. (2018). *Relatório anual Brasil 2017*. Recuperado em <https://www.undp.org/content/dam/brazil/docs/publicacoes/relatorio-pnud-brasil-2017.pdf>
- Porto-Martins, P. C., Pasqualotto, R. A., & Benevides-Pereira, A. M. (2009). *Utrecht Work Engagement Scale: Escala de Engajamento no Trabalho de Utrecht*. Occupational Health Psychology Unit Utrecht University. Recuperado em http://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/TestManuals/Test_manual_UWES_Brazil.pdf
- Procopiuck, M., & Meyer, V. J. Jr. (2011). Gestão estratégica em ambiência de trabalho voluntário. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania*, 16(58), 62–84.
- Prouteau, L., & Sardinha, B. (2015). Volunteering and Country-Level Religiosity: Evidence from the European Union. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 26(1), 242–266. <https://doi.org/10.1007/s11266-013-9431-0>
- Rego, R., Zózimo, J., & Correia, M. J. (2017). Voluntariado em Portugal: do trabalho invisível à validação de competências. *Sociologia, Problemas e Práticas*, (83), 75–97. <https://doi.org/10.7458/SPP2017836498>
- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 16(2), 109–122. <https://doi.org/10.1007/s11266-005-5693-5>
- Ruiter, S., & Graaf, N. D. de. (2006). National Context, Religiosity, and Volunteering: Results from 53 Countries. *American Sociological Review*, 71(2), 191–210. <https://doi.org/10.1177/000312240607100202>
- Salazar, K. de A., Silva, A. R. L. da, & Fantinel, L. D. (2015). As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário. *Revista de Administração Mackenzie*, 16(3), 171–200. <https://doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n3p171-200>
- Sampaio, J. dos R. (2004). *Voluntários: um estudo sobre a motivação de pessoas e a cultura*

- em uma Organização do Terceiro Setor*. Universidade de São Paulo. Recuperado em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-24052007-160054/pt-br.php>
- Samuel, F. S. (2016). *Trabalho voluntário e biografia: compreendendo a constituição da ação de engajamento no voluntariado através do método da narrativa biográfica*. Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - PUCRS. Recuperado em <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/6883>
- Santos, N. C. dos, Correia, D. A., Spers, V. R. E., Cremonezi, G. O. G., Castro, D. S. P. de, & Oswaldo, Y. C. (2015). A retenção de talentos não remunerados: um modelo de gestão dos voluntários que atuam no Terceiro Setor Brasileiro. *Organizações Em Contexto*, 11(22), 47–80. <https://doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v11n22p47-80>
- Schaufeli, W. B. (2013). What is engagement? In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice* (1st Editio). London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203076965>
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schwadel, P., Cheadle, J. E., Malone, S. E., & Stout, M. (2016). Social Networks and Civic Participation and Efficacy in Two Evangelical Protestant Churches. *Review of Religious Research*, 58(2), 305–317. <https://doi.org/10.1007/s13644-015-0237-y>
- Sekar, S., & Dyaram, L. (2017). What drives employees to participate in corporate volunteering programs? *Social Responsibility Journal*, 13(4), 661–677. <https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2017-0097>
- Selli, L., & Garrafa, V. (2005). Bioética, solidariedade crítica e voluntariado orgânico. *Revista de Saude Pública*, 39(3), 473–478. <https://doi.org/10.1590/s0034-89102005000300020>
- Selli, L., Garrafa, V., & Junges, J. R. (2008). Beneficiários do trabalho voluntário: uma leitura a partir da bioética. *Revista de Saúde Pública*, 42(6), 1085–1089. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102008000600015>
- Shantz, A., Saksida, T., & Alfes, K. (2014). Dedicating time to volunteering: values, engagement, and commitment to beneficiaries. *Applied Psychology*, 63(4), 671–697. <https://doi.org/10.1111/apps.12010>
- Shuck, B., & Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: a seminal review of the foundations. *Human Resource Development Review*, 9(1), 89–110. <https://doi.org/10.1177/1534484309353560>
- Silva, C. E. G. (2010). Gestão, legislação e fontes de recursos no Terceiro Setor Brasileiro: uma perspectiva histórica. *Revista de Administração Pública*, 44(6), 1301–1325. <https://doi.org/10.1109/CLEOE.2011.5943339>
- Silva, A. R. da, Cappellozza, A., & Zambaldi, F. (2017). 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*, 7(1), 79–109. <https://doi.org/10.21714/2238-104X2017v7i1-32668>

- Silva, R. F. da. (2016). *Adesão e motivações ao serviço voluntário*. FACULDADE MERIDIONAL - IMED Passo Fundo. Recuperado em <https://www.imed.edu.br/Uploads/Dissertação - Romualdo Francisco da Silva.pdf>
- Siqueira, S. R. de. (2016). *Motivação para o trabalho dos voluntários que atuam em Hospital Público Estadual de São Paulo, referência em HIV*. Universidade de São Paulo. <https://doi.org/10.11606/T.7.2017.tde-10052017-123338>
- Siqueira, M. M. M., Martins, M. do C. F., Orengo, V., & Souza, W. da S. (2014). Engajamento no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Novas medidas do compromisso organizacional: ferramentas de diagnóstico de gestão* (pp. 147–156). Porto Alegre: Artmed.
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2009). Who gets involved and why? The psychology of volunteerism. In E. Liu, M. Holosko, & T. W. LO (Eds.), *Youth empowerment and volunteerism: principles, policies and practices* (pp. 3–26). Hong Kong: City University of Hong Kong Press. Recuperado em [https://scholars.cityu.edu.hk/en/publications/publication\(788f1fb0-5a64-4d3f-9b42-e7f594aa7ada\).html](https://scholars.cityu.edu.hk/en/publications/publication(788f1fb0-5a64-4d3f-9b42-e7f594aa7ada).html)
- Só, B. (2013). *Políticas e práticas de gestão de pessoas no Terceiro Setor: um estudo exploratório sobre as ONGs que atuam no domínio da educação na Guiné-Bissau*. Universidade de São Paulo. Recuperado em <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12139/tde-25092013-124644/publico/BassiroSoVC.pdf>
- Souza, W. J. de, & Medeiros, J. P. de. (2012). Trabalho voluntário: motivos para sua realização. *Revista de Ciências Da Administração*, 14(33), 93–102. <https://doi.org/10.5007/2175-8077.2012v14n33p93>
- Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2014). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112–132. <https://doi.org/10.1177/0899764014561122>
- Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (2015). Volunteerism and community involvement: antecedents, experiences, and consequences for the person and the situation. In D. A. Schroeder & W. Graziano (Eds.), *The Oxford Handbook of Prosocial Behavior* (pp. 459–493). New York: Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195399813.013.012>
- Suanet, B., Groenou, M. B. van, & Braam, A. W. (2009). Changes in volunteering among young old in the Netherlands between 1992 and 2002: The impact of religion, age-norms, and intergenerational transmission. *European Journal of Ageing*, 6(3), 157–165. <https://doi.org/10.1007/s10433-009-0119-7>
- Sundeen, R. A. (1992). Differences in personal goals and attitudes among volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 21(3), 271–291. <https://doi.org/10.1177/089976409202100306>
- Vazquez, A. C. S., Magnan, E. dos S., Pacico, J. C., Hutz, C. S., & Schaufeli, W. B. (2015). Adaptation and validation of the Brazilian version of the Utrecht Work Engagement

- Scale. *Psico-USF*, 20(2), 207–217. <https://doi.org/10.1590/1413-82712015200202>
- Vecina, M. L., Chacón, F., Marzana, D., & Marta, E. (2013). Volunteer engagement and organizational commitment in nonprofit organizations: what makes volunteers remain within organizations and feel happy? *Journal of Community Psychology*, 41(3), 291–302. <https://doi.org/10.1002/jcop.21530>
- Vecina, M. L., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been Active Longer? *Applied Psychology*, 61(1), 130–148. <https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x>
- Vermeer, P., & Scheepers, P. (2019). Bonding or Bridging? Volunteering Among the Members of Six Thriving Evangelical Congregations in the Netherlands. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 30(5), 962–975. <https://doi.org/10.1007/s11266-019-00160-1>
- Vidal, A. C. (2001). *Faith-based organizations, community development, and the reform of public schools*. Peabody Journal of Education. The Urban Institute. Recuperado em <https://www.huduser.gov/portal/publications/faithbased.pdf>
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 215–240. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>
- Wilson, J., & Janoski, T. (1995). The Contribution of Religion to Volunteer Work. *Sociology of Religion*, 56(2), 137–152. <https://doi.org/10.2307/3711760>
- Yakin, M., & Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on Job satisfaction: a survey on certified public accountants. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 370–378. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.09.1013>
- Yeung, A. B. (2004). An intricate triangle - Religiosity, volunteering, and social capital: The European perspective, the case of Finland. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33(3), 401–422. <https://doi.org/10.1177/0899764004265426>
- Zaleski, P. A., & Zech, C. E. (1992). Determinants of Contributions to Religious Organizations: Free Riding and Other Factors. *American Journal of Economics and Sociology*, 51(4), 459–472. <https://doi.org/10.1111/j.1536-7150.1992.tb02729.x>
- Zanella, L. C. H. (2013). *Metodologia de Pesquisa*. UFSC (2ª edição). Florianópolis, SC. Recuperado em http://arquivos.eadadm.ufsc.br/EaDADM/UAB_2014_2/Modulo_1/Metodologia/material_didatico/Livro_texto_Metodologia_da_Pesquisa.pdf

Apêndice A – Instrumento de coleta de dados

Este questionário é parte integrante da dissertação de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Administração da Faculdade Meridional (IMED), e tem como objetivo analisar os motivos para voluntariar e a relação com o engajamento dos voluntários. É um questionário direcionado à pessoas que desenvolvem alguma atividade voluntária pelo menos uma vez por semana em alguma Organização Religiosa da vertente Evangélica ou em algum projeto ligado a uma dessas Organizações. Este questionário não requer qualquer identificação pessoal, de forma que é garantida e preservada a confidencialidade de todos os dados, que serão apenas objeto de tratamentos estatísticos. Você não é obrigado a responder nenhuma questão que não queira, no entanto, responder todas as questões é essencial para uma análise mais precisa, pois todas as questões possuem o mesmo grau de importância para a pesquisa. O questionário não possui respostas certas ou erradas e as respostas devem ser dadas considerando a alternativa que expressa melhor o modo como se sente em relação ao voluntariado ou sua atividade voluntária especificamente. Enfatiza-se que não existe qualquer gasto ou ganho monetário por participar desta pesquisa, sendo a sua participação totalmente voluntária.

Desde já agradeço a sua contribuição e qualquer dúvida, entre em contato.
Henrique Judson, e-mail: hjudson@msn.com, telefone/whats: (46)92000-2005
Orientadora: Dr^a Shalimar Gallon

Questão de delimitação

1. Você atua como voluntário(a) em uma Organização Religiosa da vertente Evangélica ou em algum projeto ligado a uma dessas organizações, desenvolvendo frequentemente (pelo menos uma vez por semana) alguma atividade voluntária?

() Sim () Não

Bloco A - Responda às questões sobre voluntariado considerando, em cada assertiva, 1 como 'discordo totalmente' e 5 como 'concordo totalmente', de acordo com a opção que expressa melhor o modo como se sente.

Q	Questão	1	2	3	4	5
	Enquanto desenvolvo minha atividade voluntária eu acredito que fico...					
2	cheio de energia e/ou revigorado.	1	2	3	4	5
3	concentrado, com o pensamento voltado apenas para o que estou fazendo.	1	2	3	4	5
4	disposto e com ânimo.	1	2	3	4	5
5	distante dos meus problemas pessoais.	1	2	3	4	5
6	fortalecido e/ou renovado.	1	2	3	4	5
7	focado e tomado pelo que estou fazendo.	1	2	3	4	5

Bloco B - Responda às questões sobre voluntariado considerando, em cada assertiva, 1 como 'discordo totalmente' e 5 como 'concordo totalmente', de acordo com a opção que expressa melhor a(s) razão(ões) pela(s) qual(is) você é voluntário.

Q	Questão	1	2	3	4	5
	Costumo desenvolver atividade(s) voluntária(s) pois...					
8	voluntariar-me faz com que me sinta importante.	1	2	3	4	5
9	meus amigos também se voluntariam.	1	2	3	4	5
10	não importa quão mal esteja me sentindo, voluntariar-me ajuda esquecer isso.	1	2	3	4	5
11	eu posso fazer novos contatos que podem ajudar na minha carreira ou nos meus negócios.	1	2	3	4	5
12	eu sou genuinamente preocupado com o grupo em particular ao qual estou servindo.	1	2	3	4	5
13	voluntariar-me permite que eu aprenda as coisas através da experiência direta e prática.	1	2	3	4	5
14	voluntariar-me faz com que me sinta necessário(a).	1	2	3	4	5
15	peessoas das quais tenho proximidade querem que eu seja voluntário.	1	2	3	4	5
16	ao me voluntariar, sinto-me menos sozinho.	1	2	3	4	5
17	voluntariar-me permite-me explorar diferentes opções de carreira.	1	2	3	4	5
18	sinto que voluntariar é importante para ajudar os outros.	1	2	3	4	5
19	eu posso aprender como lidar com uma variedade de pessoas.	1	2	3	4	5
20	voluntariar-me é um caminho para fazer novas amizades.	1	2	3	4	5
21	o voluntariado é uma importante atividade para as pessoas que melhor conheço.	1	2	3	4	5
22	voluntariar-me é uma boa fuga dos meus próprios problemas.	1	2	3	4	5
23	a experiência de ser voluntário vai contribuir para o meu currículo.	1	2	3	4	5
24	eu posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.	1	2	3	4	5
25	eu posso explorar meus próprios pontos fortes.	1	2	3	4	5

Bloco C – Perfil do Respondente

26. Sexo: () Masculino () Feminino

27. Idade: _____

28. Estado em que reside: _____

29. Estado civil:

() Solteiro(a)

() Separado(a)/divorciado(a)

() Mora com um(a) companheiro(a)

() Viúvo(a)

() Casado(a)

30. Escolaridade:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental incompleto | <input type="checkbox"/> Ensino Médio incompleto |
| <input type="checkbox"/> Ensino Superior incompleto | <input type="checkbox"/> Pós-graduação |
| <input type="checkbox"/> Ensino Fundamental completo | <input type="checkbox"/> Ensino Médio completo |
| <input type="checkbox"/> Ensino Superior completo | |

31. Ocupação atual:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Servidor público | <input type="checkbox"/> Empresário(a) |
| <input type="checkbox"/> Dona de casa | <input type="checkbox"/> Estudante |
| <input type="checkbox"/> Empregado(a) de empresa privada | <input type="checkbox"/> Autônomo |
| <input type="checkbox"/> Aposentado(a) | <input type="checkbox"/> Outra _____ |

32. Informe quantas horas por semana, aproximadamente, você dedica à(s) sua(s) atividade(s) voluntária(s): _____

33. Área na qual você exerce sua atividade voluntária:

- Ensino infantil
- Ensino jovem/adulto
- Esportes e recreação
- Artes e cultura
- Profissionalização de Jovens
- Assistência a enfermos
- Projetos com idosos
- Projetos com Pessoa com Deficiência (PcD)
- Projetos com crianças carentes
- Projetos com grupos de apoio
- Assistência a moradores de rua
- Assistência a viciados
- Turismo social
- Atendimento/salvamento de vítimas de acidentes/desastres
- Cuidado de animais ou do meio ambiente
- Outro, qual? _____

34. Há quanto tempo você está envolvido com o voluntariado (em anos)? _____

35. Descreva em uma frase por qual motivo você exerce atividade voluntária:
