

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Motivações para o Voluntariado Empresarial:

Desenvolvimento de um Instrumento de Medida

Mestrado

Nara Borges Beú

Brasília, DF

2010

Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Motivações para o Voluntariado Empresarial:

Desenvolvimento de um Instrumento de Medida

Mestrado

Nara Borges Beú

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa
de Pós-Graduação em Psicologia Social, do
Trabalho e das Organizações, como requisito parcial
à obtenção do grau de Mestre em Psicologia Social,
do Trabalho e das Organizações.

Orientador: Prof. Dr. Ronaldo Pilati

Brasília, DF

Setembro de 2010

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA

INSTITUTO DE PSICOLOGIA

Dissertação de mestrado defendida diante e avaliada pela banca examinadora constituída por:

Prof. Dr. Ronaldo Pilati (Orientador)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

Profa. Dra. Luciana Mourão (Membro Externo)

Psicologia

UNIVERSO – Niterói

Profa. Dra. Ione Vasques-Menezes (Membro)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

Prof. Dr. Fábio Iglesias (Suplente)

Instituto de Psicologia

Universidade de Brasília

Agradecimentos

Agradeço a todos aqueles que participaram dessa jornada de dois anos de minha vida. Nesse período, não só uma dissertação foi desenvolvida. Devo aos meus próximos toda a maturidade na vida pessoal, profissional e acadêmica, conquistada entre 2008 a 2010. Pude contar sempre a compreensão de minha família, que me apoiou e me tornou confiante para vencer mais esse desafio. Também pude contar com o incentivo de amigos e ajuda dos colegas de departamento da Universidade de Brasília. Ao meu orientador, Ronaldo Pilati, agradeço pela paciência e dedicação fiel à minha orientação.

Obrigada!

Índice

Lista de Figuras	6
Lista de Tabelas.....	7
RESUMO.....	8
ABSTRACT	9
Apresentação	10
1. Fundamentação teórica.....	13
1.1. Comportamento Prosocial e Voluntariado.....	13
1.2. O que é o Voluntariado?	16
1.3. O voluntariado empresarial: características	17
1.4. O voluntariado no Brasil	22
1.5. Motivações para o voluntariado	25
1.5.1. Antecedentes e conseqüentes.....	25
1.5.2. Modelos teóricos, estudos e medidas	27
1.5.3 Motivações para o voluntariado empresarial	40
2. Estudo 1	42
2.1. Método	43
2.2. Resultados.....	45
2.3. Discussão	47
3. Estudo 2	49
3.1. Método	50
3.2 Resultados.....	55
3.3 Discussão	72
4. Considerações Gerais.....	77
5. Referências	82
Anexos.....	85

Lista de Figuras

Figura 1: Modelo estrutural do processo de voluntariado, segundo Omoto e Snyder (1995).....	28
Figura 2: Versão elaborada de Davis, Hall & Meyer (2003) para o modelo de processo de voluntariado.....	29
Figura 3: O processo de voluntariado dentro do contexto de comunidade. A comunidade influencia os estágios do processo de voluntariado nos diferentes níveis de análise.....	31
Figura 4: Diagrama do modelo octogonal de Yeung (2004).....	33
Figura 5: Tempo de dedicação ao voluntariado empresarial.....	51
Figura 6: Análise paralela para o IFVE – matriz de 37 itens e 470 casos.....	57
Figura 7: Análise paralela para a PSB – matriz de 30 itens e 463 casos.....	65
Figura 8: Fatores da PSB apresentados na versão original (Penner et al., 1995).....	66

Lista de Tabelas

Tabela 1: Motivos relacionados à participação no voluntariado.....	24
Tabela 2: Motivos de jovens adultos para o voluntariado internacional.....	36
Tabela 3: Categorias resultantes da análise de conteúdo das entrevistas.....	46
Tabela 4: Médias e Desvios-Padrões de respostas ao IFVE (N=521).....	56
Tabela 5: Resultados da análise fatorial para o IFVE – 8 fatores e 37 itens.....	59
Tabela 6: Resultados da análise fatorial para o IFVE – 7 fatores e 30 itens.....	61
Tabela 7: Correlação entre os fatores do IFVE.....	62
Tabela 8: Resultados dos escores fatoriais do IFVE.....	62
Tabela 9: Médias e Desvios-Padrões de respostas à PSB (N=521).....	64
Tabela 10: Resultados da análise fatorial para a PSB – 6 fatores e 30 itens.....	67
Tabela 11: Resultados da análise de correlação bivariada entre os fatores do IFVE e PSB.....	68
Tabela 12: Médias e Desvios-Padrões de respostas à ESOVE (N=521).....	69
Tabela 13: Resultados da análise fatorial para a ESOVE - 1 fator e 5 itens.....	70
Tabela 14: Correlação entre os itens da ESOVE.....	70
Tabela 15: Resultados da análise de correlação bivariada entre os fatores do IFVE e ESOVE.....	71
Tabela 16: Médias e desvios-padrão dos grupos de tempo de dedicação às atividades voluntárias para os fatores do IFVE.....	72

RESUMO

O objetivo deste estudo foi validar um instrumento para aferir os fatores motivacionais do trabalho voluntário no contexto dos programas de voluntariado empresarial. Para tanto foram realizados dois estudos. O Estudo 1 foi um levantamento de aspectos relacionados ao trabalho voluntário, feito por meio da análise de conteúdo de entrevistas realizadas com sete voluntários. O Estudo 2 consistiu na elaboração e aplicação de duas escalas: o Inventário Funcional de Voluntariado Empresarial (IFVE) e a Escala de Suporte Organizacional para o Voluntariado Empresarial (ESOVE). O Estudo 2 contou com uma amostra de 588 empregados voluntários. Análises fatoriais exploratórias revelaram uma estrutura com sete fatores para o IFVE, a saber: “Benefícios pessoais” ($\alpha=0,82$); “Relacionamento no trabalho” ($\alpha=0,84$); “Religião” ($\alpha=0,81$); “Família” ($\alpha=0,61$); “Benefícios no trabalho” ($\alpha=0,75$); “Valores” ($\alpha=0,81$); e “Papel social” ($\alpha=0,79$). A ESOVE foi composta de 5 itens e apresentou matriz unifatorial. Um só componente foi capaz de explicar 67% da variância dos itens. A análise de convergência do IFVE foi realizada com a aplicação da *Prosocial Personality Battery (PSB)*. Os resultados apontaram correlação não significativa entre os fatores medidos pela PSB e pelo IFVE. Infere-se, portanto, que os instrumentos tratam de dimensões distintas. As escalas desenvolvidas e validadas no presente estudo, IFVE e ESOVE, também foram comparadas e não revelaram correlação entre seus fatores. Os resultados obtidos nesta pesquisa corroboram a literatura sobre motivações e antecedentes para o voluntariado e contribuem para a área específica do voluntariado empresarial.

Palavras-chave: Voluntariado, voluntariado empresarial, comportamento prosocial, motivação para o voluntariado.

ABSTRACT

The aim of this study was to validate an instrument to assess volunteer work motives in corporate volunteer programs. Two studies were developed to reach that goal. The first study, was developed to describe underlying aspects of volunteerism, based on seven interviews. The second study applied two different scales: the *Inventário Funcional de Voluntariado Empresarial (IFVE)* and the *Escala de Suporte Organizacional para o Voluntariado Empresarial (ESOVE)*. This second study was developed with 588 volunteers. Exploratory factor analyses revealed seven factors for the IFVE, as following: “Personal benefits” ($\alpha=0,82$); “Work relationship” ($\alpha=0,84$); “Religion” ($\alpha=0,81$); “Family” ($\alpha=0,61$); “Work benefits” ($\alpha=0,75$); “Values” ($\alpha=0,81$); and “Social role” ($\alpha=0,79$). The ESOVE was composed by 5 items and it has just one single factor, which explains 67% of the items variance. Convergence analyses for IFVE was performed using the Prosocial Personality Battery (PSB). The results showed that there is no correlation between the PSB and IFVE. It provide evidence that both scales concern distinct dimensions. The scales developed at the present dissertation, IFVE and ESOVE, were also compared and do not showed correlation among their factors. The results obtained at this project affirm the literature about volunteering motivation and antecedents as well as it contribute with the specific area of corporate volunteer programs.

Keywords: Volunteering, volunteer work, corporate volunteer programs, prosocial behavior, volunteer motivation

Apresentação

A exemplo do que vem acontecendo em todo o mundo, muitas empresas brasileiras começam a reconhecer o valor do incentivo e do envolvimento e desenvolvimento dos seus empregados como voluntários na comunidade, geralmente reforçando também o apoio financeiro a projetos ou programas sociais. No Brasil o voluntariado empresarial, também chamado de voluntariado corporativo, surge em meados dos anos 1980 a partir de um cenário de mudanças em que a campanha pela responsabilidade social corporativa se torna alvo de debates entre os empresários. À medida que o tema sustentabilidade e responsabilidade social das empresas ganha importância e cresce o número de empresas interessadas em obter o reconhecimento da sociedade e do mercado neste campo, surge mais atividade voluntária dentro das organizações. Hoje, são cada vez mais comuns os programas de responsabilidade social corporativa ou empresarial que contemplam programas de voluntariado empresarial.

Como é descrito no relatório de estudo feito pelo Riovoluntário e Conselho de Voluntariado Empresarial (2007), responsabilidade social é a responsabilidade que uma determinada pessoa ou organização social tem para com a sociedade. Ainda de acordo com a publicação, esta definição estende o conceito de responsabilidade para o conjunto de impactos, diretos e indiretos, atuais e futuros, que uma pessoa ou organização provoca na sociedade com seu comportamento e/ou atividades (Riovoluntário e Conselho de Voluntariado Empresarial, 2007).

De acordo com o descrito na trigésima edição da revista *Filantropia, Responsabilidade Social e Terceiro Setor*, o voluntariado empresarial é um conjunto de ações realizadas por empresas para incentivar e apoiar o envolvimento de seus funcionários em atividades voluntárias na comunidade. Na mesma edição, é ressaltado

que a empresa é responsável pela criação de subsídios como capacitações, palestras, entre outras atividades, para que o colaborador da empresa seja o agente de transformação da comunidade onde está inserido. A resolução dos problemas sociais é vista, neste caso, como obrigação não só do governo e das empresas, mas principalmente do indivíduo (Voluntariado Empresarial e Clima Organizacional, 2007).

Segundo a *Points of Light Foundation* (1998) – principal instituição de estímulo ao voluntariado dos Estados Unidos – um programa empresarial de voluntariado é o apoio formal e organizado de uma empresa a empregados ou aposentados que desejam servir, voluntariamente, uma comunidade, com seu tempo e habilidades (Wild, 1998).

Cada vez mais o meio empresarial mobiliza ações voluntárias como forma de agregar mais valor ao negócio da empresa. Se tradicionalmente as empresas construíram sua identidade baseadas na função estritamente econômica, hoje os discursos são geralmente convergentes em relação a uma “nova postura”, “nova consciência”, “novo modo de ser”, que se expressa por uma redefinição da função social que as empresas passaram a incorporar (Riovoluntário e Conselho de Voluntariado Empresarial, 2007). De outro lado, a gestão pública no Brasil também vem aderindo às práticas socialmente responsáveis. Órgãos públicos, sejam eles da área legislativa, judiciária ou executiva, também começaram a implantar programas de voluntariado empresarial (ou corporativo), caracterizados pelo suporte dado pelo órgão às atividades voluntárias e incentivo aos empregados para participarem. No entanto, algumas polêmicas são inerentes a este processo: Como estimular o trabalho voluntário em um ambiente institucional cujas bases de relação são definidas pelo contrato de trabalho e pelo cenário mercadológico? Como construir projetos e programas que tornem viáveis a participação dos funcionários como voluntários e, ainda, que correspondam aos interesses dessas pessoas em ajudar?

A presente pesquisa não se propôs a estudar todas as questões sobre programas de voluntariado empresarial e nem analisar seus objetivos, efetividade ou impactos que eles podem causar nas organizações ou na comunidade. O foco desse estudo foi o indivíduo voluntário e suas motivações para tal atividade. Assim, a pesquisa se concentrou na identificação das razões pelas quais o empregado de uma organização se engaja no programa de voluntariado corporativo.

Estudos sobre antecedentes de voluntariado são encontrados na literatura e oferecem uma quantidade significativa de dados que nos permitem conhecer as motivações do indivíduo voluntário. No entanto, ao se observar o contexto em que as pesquisas foram desenvolvidas, percebe-se uma lacuna quanto à investigação de antecedentes do comportamento voluntário no âmbito específico dos programas de voluntariado empresarial. Também não são encontrados instrumentos de medida desenvolvidos especialmente para esse público. Dessa forma, apresenta-se aqui o objetivo geral do trabalho: validar um instrumento para aferir os fatores motivacionais do trabalho voluntário no contexto dos programas de voluntariado empresarial. Para se alcançar tal objetivo geral, foram formulados os seguintes objetivos específicos: descrever aspectos relacionados ao trabalho voluntário do empregado participante de programa de voluntariado empresarial, por meio de entrevistas; elaborar itens para construção de uma escala de motivação para voluntariado empresarial, com base nos aspectos levantados nas entrevistas; aplicar a escala desenvolvida em uma amostra de voluntários de programas de voluntariado empresarial; aplicar na mesma amostra uma versão brasileira da *Prosocial Personality Battery* (PSB); testar a validade de constructo da escala de motivação para voluntariado empresarial; testar a validade convergente da escala de motivação para voluntariado empresarial com base na PSB.

Esta dissertação está dividida da seguinte forma: o capítulo um dedica-se à revisão de literatura sobre voluntariado; os capítulos dois e três descrevem os dois estudos realizados no presente trabalho; e o capítulo quatro apresenta as considerações finais.

1. Fundamentação Teórica

1.1. Comportamento Prosocial e Voluntariado

O trabalho voluntário é atualmente comum entre países e culturas diversas. Segundo Curtis, Grabb e Baer (1992), o voluntariado é uma atividade que pode ser encontrada em muitas partes do mundo. Ao longo de décadas, estudos têm sido realizados sobre aspectos humanos do voluntariado. Em linhas gerais, o trabalho voluntário consiste em uma das formas de ajuda que um indivíduo presta a outro. Ajudar pessoas próximas, parentes e amigos, ou até mesmo pessoas desconhecidas e estranhos com os quais não temos vínculo algum, parece ser um comportamento comum, nos mais variados grupos sociais. Além disso, essas ações (muitas vezes entendidas como altruístas) ocorrem tão naturalmente ao nosso redor que podemos até ser levados a entendê-las como algo inerente à espécie humana.

Mas por que despendemos esforços em benefício de outros? Essa é uma das grandes questões discutidas na psicologia social: o comportamento prosocial. Comportamento prosocial pode ser definido como qualquer ato que beneficie a uma pessoa ou grupo e que é considerado, por uma parcela significativa da população, como uma ação de benefício e ajuda (Pilati, Leão, Vieira, & Fonseca, 2008). Um aspecto interessante dessa definição é que há uma diversidade significativa de ações que podem ser consideradas como prosociais, tornando o fenômeno bastante complexo e amplo. Além disso, cada tipo de ação prosocial pode estar mais ou menos relacionada a certa

motivação ou antecedente. Assim, junto à variedade de comportamentos prosociais, há uma variedade de possíveis razões para se explicar cada comportamento. Ajuda, voluntariado, ações que culturalmente percebemos como cortesia, civilidade, entre outros, são exemplo de comportamento prosocial e, de forma geral, são comuns em nosso dia a dia. Ainda, esses comportamentos permeiam constantemente nossas relações interpessoais e a forma como ocorrem podem nos dizer muito sobre um indivíduo ou até mesmo sobre uma sociedade. Não é surpreendente, então, que os psicólogos sociais busquem entender o comportamento prosocial e suas funções.

Segundo Penner e Orom (2010), aspectos disposicionais exercem importante papel no comportamento prosocial. Os autores argumentam, entretanto, que para entender as causas das ações prosociais é necessário considerar a maneira como indivíduo e situação interagem para afetar esse tipo de comportamento. Ao discutir o tema, apresentam as seguintes conclusões sobre aspectos disposicionais e ações prosociais: existe uma estabilidade temporal e consistência trans-situacional nos pensamentos, emoções e ações prosociais; há variabilidade inter-individual nas ações prosociais entre aqueles que se encontram na mesma situação; disposições duradouras tem papel importante tanto na consistência intra-individual como na variabilidade inter-individual das ações prosociais; e os autores afirmam, ainda, que é possível identificar uma série de elementos prosociais de personalidade.

Para examinar o comportamento prosocial, Penner, Dovidio, Piliavin e Schroeder (2005) propõem uma perspectiva multinível que reconhece as diversas influencias que promovem as ações para benefício dos outros, considera a variedade de meios no qual esse comportamento pode ser manifestado e explica tanto os processos comuns como os específicos que estão por trás das ações prosociais através dos diferentes níveis de análise. Esses autores analisam o comportamento prosocial a partir

de três distintos, porém relacionados entre si, níveis de análise, são eles: micro – o estudo das origens de tendências prosociais e as fontes de variação nestas tendências; meso – o estudo do par ajudante/ajudado no contexto de uma situação específica; e macro – o estudo de ações prosociais que ocorrem dentro do contexto de grupo e de organizações (Penner, Dovidio, Piliavin & Schroeder, 2005).

De acordo com a proposta teórica multinível de Penner et al. (2005), o nível meso examina a ajuda no nível interpessoal. Segundo os autores, este tem sido o foco tradicional das pesquisas em ajuda da psicologia social, o que garante uma extensa literatura sobre o nível interpessoal de análise do comportamento prosocial. Historicamente, durante o período de 1960 a 1980, aproximadamente, os trabalhos sobre o nível interpessoal de análise, investigaram *quando* as pessoas ajudariam outras em situações de emergência ou situações sem emergência (Penner et al., 2005). Já no período de 1980 a 1990, as pesquisas se concentravam no *porquê* das pessoas ajudarem, examinando processos de motivação para a ação prosocial (Penner et al., 2005).

Muitos dos estudos no nível meso de análise foram estimulados pela questão de *por que* as pessoas freqüentemente não ajudam outras em necessidade (Darley & Latané, 1968). Por outro lado, pesquisas no nível micro partem daqueles que estudaram as origens de tendências prosociais e diferenças individuais nessas tendências e que, inicialmente, ficaram confusos com o fato de que o comportamento que eles pensavam não ocorrer (como por exemplo, ajudar alguém em detrimento de algum sacrifício próprio), aconteciam com bastante freqüência. As respostas para tal questão envolvem a teoria evolutiva, bases biológicas e genéticas das ações, processos de desenvolvimento e fatores de personalidade (Penner et al., 2005).

No nível macro da perspectiva multinível os autores consideram o comportamento prosocial realizado por indivíduos dentro do contexto organizacional, com foco principalmente no voluntariado. Segundo Penner (2002), o voluntariado pode ser definido como comportamentos prosociais planejados, que ocorrem por um período extenso de tempo, beneficiam estranhos e acontecem em um contexto organizacional. A principal diferença entre voluntariado e ajuda interpessoal é que o voluntariado é menos provável de resultar de um senso de obrigação pessoal (Omoto & Snyder, 1995).

Para Pilati et al. (2008), a modelagem multinível é relevante para o desenvolvimento teórico integrado da psicologia social do comportamento prosocial. No entanto, os autores acrescentam a importância de uma perspectiva transcultural no contexto da produção teórica sobre o fenômeno, uma vez que estudos que comparam o comportamento de ajuda em diferentes culturas apontam que elas exercem um efeito moderador entre a ajuda e diferentes variáveis antecedentes.

1.2. O que é o Voluntariado?

Na literatura são encontradas diversas definições para trabalho voluntário, ou voluntariado. De acordo com Penner (2002), voluntariado pode ser definido como comportamentos prosociais planejados e duradouros que beneficiam estranhos e ocorrem dentro de um contexto organizacional. Esta definição salienta quatro atributos do voluntariado: longevidade, planejamento, ajuda não obrigatória e contexto organizacional. O voluntariado representa uma forma distinta de ajuda em que os voluntários geralmente não conhecem as pessoas beneficiadas e não agem sob um senso de obrigação (Omoto & Snyder, 1995). Pode também ser definido como uma forma de ajuda contínua em que as pessoas procuram ativamente oportunidades para assistir aos outros em suas necessidades e afazeres, sem qualquer caráter de obrigatoriedade

(Snyder & Omoto, 2000). Omoto e Snyder (2010) descrevem voluntariado como uma forma específica de ação social em que os indivíduos, por vontade própria, doam tempo e esforços para fazer o bem aos outros sem esperar compensações ou recompensas. O voluntariado pode ser informal – por exemplo, quando vizinhos ajudam uns aos outros – ou pode ser formalmente institucionalizado em programas de organizações ou agências (Omoto & Snyder, 2010).

Em seu estudo sobre motivações para o voluntariado internacional entre jovens na Suíça, Rehberg (2005) sugere uma divisão de definição entre o que chama de voluntariado *antigo* ou *tradicional* e o voluntariado *novo* ou *moderno*. O *antigo* voluntariado está estreitamente conectado a certos aspectos sociais como a religião ou políticas comunitárias, envolvendo um trabalho de voluntariado de longo período em que, freqüentemente, a relação com a instituição é baseada no comprometimento e cuja motivação altruística exerce o papel principal no envolvimento dos indivíduos. Por outro lado, os voluntários do *novo* voluntariado têm expectativas específicas em relação ao tempo e conteúdo de seu envolvimento com a organização (Rehberg, 2005).

1.3. O voluntariado empresarial: características

Existem muitas formas de voluntariado. Ele pode ocorrer sob a coordenação de uma organização de grande porte, estruturada para tal fim, como pode ocorrer por iniciativa de um pequeno grupo de pessoas, inicialmente não vinculadas a uma instituição de voluntariado. Pode focar serviços em benefício de um grupo específico de necessitados, ou atender pessoas (beneficiários) com as mais diversas necessidades. O voluntariado pode ser organizado para apoio na área de saúde, de educação, social, entre outras.

O aumento do trabalho voluntário e a manifestação desse tipo de serviço nos mais variados segmentos da sociedade chama a atenção para uma maior organização e formalização da atividade. A Lei do Voluntariado, no Brasil, é um exemplo dessa formalização e pode ser entendida como consequência natural da necessidade de se organizar melhor o serviço a partir do momento em que ele envolve um número cada vez maior de pessoas. Outra consequência do aumento do trabalho voluntário na sociedade é sua própria diversificação. Hoje, encontramos termos específicos para nos referir a cada tipo de voluntariado. Criam-se categorias: voluntariado educativo, voluntariado empresarial ou corporativo, voluntariado ambiental, etc. Cada um desses termos está ligado à característica principal do serviço voluntário em questão, seja ela o público alvo a ser beneficiado, a área de atuação, o tipo de serviço prestado ou mesmo o ambiente onde o voluntariado é realizado.

O cenário de responsabilidade social ganhou força na última década e vem motivando ações de empresas e pessoas a atuarem em favor das comunidades na busca de uma sociedade mais justa. Os programas de voluntariado empresarial, inseridos nesse contexto, são geralmente adotados pelas empresas como uma das práticas dos programas de responsabilidade social.

Um programa de voluntariado empresarial é definido como qualquer suporte organizado e formal dado pela empresa, para que os empregados e seus familiares interessados em se voluntariar dediquem seu tempo e habilidades em serviços para a comunidade (Wild, 1993). Corullón e Medeiros (2002) afirmam que “trata-se de uma prática já tradicional nos Estados Unidos e que, a partir daquele país, espalhou-se pelo mundo, especialmente a partir da década de 1990, como parte do processo de globalização” (p. 37). Os autores afirmam, ainda, que os programas de voluntariado empresarial chegaram ao Brasil por meio das multinacionais norte-americanas.

Existem muitos tipos de programas de voluntariado empresarial que diferem, entre si, por diversas dimensões, como, por exemplo, o alvo da atividade voluntária (Solomon, Ragland, Wilson, & Plost, 1991). Algumas das áreas mais comumente atingidas são: educação, saúde e bem estar, meio ambiente e serviços para grupos de jovens e cidadãos idosos (Solomon et al., 1991).

De acordo com Peterson (2004), programas de voluntariado empresarial também variam em termos da quantidade e tipo de suporte oferecido pela empresa. Segundo Wild (1993), os tipos de suporte mais frequentemente oferecidos pelas organizações comprometidas com o voluntariado empresarial incluem: publicação das necessidades da comunidade; organização de equipes de projeto; disponibilização de fundos para os empregados participantes dos projetos de voluntariado; agradecimentos e recomendações em relação àqueles empregados voluntários; reconhecimento formal dos esforços dos empregados e liberação de tempo no horário de trabalho. Segundo Corullón e Medeiros (2002), existem várias formas de a organização apoiar um programa de voluntariado empresarial. Para os autores, além de a empresa disseminar os conceitos de voluntariado e motivar a adesão de novos voluntários, o envolvimento de diretores, gerentes e supervisores também estimula as ações e a adesão dos empregados.

Estudos sobre esse tema também apontam para os benefícios dos programas de voluntariado empresarial, sobretudo para as empresas e seus empregados. Para Wild (1993), programas de voluntariado empresarial proporcionam aos empregados a oportunidade de aprimorar habilidades relacionadas ao trabalho e a melhoria de atitudes voltadas ao trabalho. Dentre as várias habilidades que podem ser desenvolvidas por meio do voluntariado empresarial estão: trabalho em equipe, comunicação verbal e escrita, gerenciamento de projetos, liderança e habilidade interpessoal (Wild, 1993). Nesse sentido, um programa de voluntariado empresarial pode dar aos empregados a

chance de adquirir uma experiência profissional que não seria possível de se obter em sua posição habitual de trabalho.

Florentino, Amaral e Orsi (2005) realizaram estudo com o objetivo principal de identificar quais as vantagens que um programa de voluntariado empresarial pode proporcionar à empresa e seus funcionários. A partir de pesquisa com participantes de duas empresas que mantêm programas de voluntariado no Brasil, os autores verificaram manifestações positivas dos funcionários quando estes eram indagados sobre os benefícios que os programas de voluntariado podem trazer, tanto no aspecto pessoal quanto profissional. Em relação aos ganhos da empresa, os funcionários também responderam positivamente à melhora da imagem perante aos clientes e fornecedores.

Peterson (2004) analisou os benefícios da participação em programas de voluntariado empresarial do ponto de vista dos empregados. Para esse autor, há empregados que parecem preferir trabalhar para empresas que não estão preocupadas somente com seu próprio negócio, mas que também estejam preocupadas com as necessidades da comunidade. Assim, os programas de voluntariado empresarial não só proporcionam a oportunidade de desenvolvimento de novas competências profissionais (sem os altos custos dos cursos que seriam contratados para desenvolver tais habilidades), como criam uma imagem institucional esperada pelos empregados. Com relação às atitudes dos empregados para o trabalho, embora a literatura não aponte um consenso sobre a relação de causalidade entre a atitude dos empregados e a participação em programa de voluntariado, pesquisas relatam alto nível de comprometimento organizacional e satisfação no trabalho entre empregados participantes desse tipo de voluntariado (Peterson, 2004).

Em seu estudo, Peterson (2004) explorou três hipóteses. A primeira hipótese: empregados participantes de programas formais de voluntariado percebem que melhoras nas habilidades relacionadas ao trabalho podem ser alcançadas por meio da participação em programas de voluntariado, mais do que empregados que não participam desses programas. A segunda hipótese: o comprometimento organizacional é maior nos empregados participantes de programas de voluntariado empresarial do que em empregados participantes de programas de voluntariado não relacionados à empresa e empregados não participantes de qualquer tipo de voluntariado. A terceira hipótese: a satisfação no trabalho é maior entre empregados participantes de programas de voluntariado empresarial do que em empregados participantes de programas de voluntariado não relacionados à empresa e empregados não participantes de qualquer tipo de voluntariado. Os resultados da pesquisa conduzida por Peterson (2004) demonstraram que os empregados percebiam no voluntariado um significado de desenvolvimento e aprimoramento de vários tipos de competências profissionais; que o comprometimento organizacional é maior para voluntários de empresas com um programa de voluntariado empresarial do que para não voluntários de organizações sem um programa de voluntariado empresarial; e que a satisfação no trabalho estava relacionada ao voluntariado para empregados do sexo feminino, mas não para empregados do sexo masculino.

Na presente dissertação voluntariado será definido com base em Penner (2002): comportamentos pró-sociais planejados e duradouros que beneficiam estranhos e ocorrem dentro de um contexto organizacional, no qual o voluntário age sem qualquer caráter de obrigatoriedade. Sobre voluntariado empresarial, será adotada aqui a definição de Wild (1993) que diz que o este tipo de voluntariado consiste em qualquer suporte organizado e formal dado pela empresa, para que os empregados e seus

familiares interessados em se voluntariar dediquem seu tempo e habilidades em serviços para a comunidade.

1.4. O voluntariado no Brasil

De acordo com o descrito na trigésima edição da revista *Filantropia, Responsabilidade Social e Terceiro Setor*, o trabalho voluntário existe no Brasil desde a fundação das primeiras Santas Casas (Voluntariado Empresarial e Clima Organizacional, 2007). Segundo Domeneghetti (2001), as ações de voluntariado tiveram início em 1543, com a fundação da Santa Casa de Misericórdia em São Vicente, que desenvolvia ações voluntárias com padres e freiras. O voluntariado no Brasil passou por momentos distintos ao longo do século XX. Atuante somente nos sintomas, sem procurar a causa dos problemas, o voluntariado foi por muito tempo definido pela benemerência, sendo praticado principalmente por mulheres e instituições religiosas (Voluntariado Empresarial, 2006). Na década de 1930, o governo passa a ser mais ativo na área social, desenvolvendo políticas assistencialistas (Florentino et al., 2005). Em 1942, o Presidente Getúlio Vargas cria a Legião Brasileira de Assistência (LBA). No final da década de 1950, apareceram movimentos sociais de reivindicação de melhorias urbanas e sociais. De acordo com Florentino et al. (2005), o agravamento das questões sociais no país nos anos 1950 e 1960 motivaram a sociedade a formar movimentos a favor das causas sociais com a liderança de figuras de pessoas influentes. Segundo os autores, aí nasceriam as primeiras organizações sociais e “corpos de voluntários” que atuavam por uma causa. Na década de 1970 muitas fundações e agências de cooperação americanas e européias, na busca de parceiros para projetos de desenvolvimento para o Terceiro Mundo, fomentaram o surgimento de organizações não governamentais (ONGs) no Brasil. Nas décadas de 1980 e 1990 cresce a quantidade de organizações sociais atuantes em áreas como meio ambiente, saúde e educação. A idéia era, ao

mesmo tempo, buscar soluções para os problemas e cobrar o Estado para que ele cumprisse o papel de formular políticas públicas (Voluntariado Empresarial, 2006). A partir da década de 1990 as organizações assistenciais e as ONGs começaram a se profissionalizar, adaptando e aplicando conhecimentos e técnicas do segundo setor às suas atividades (Florentino et al., 2005).

Ao longo do século XX, portanto, a sociedade civil passou a ser cada vez mais atuante e a buscar soluções duradouras para as dificuldades. Concomitante a isso, o trabalho voluntário brasileiro sofreu um notável e rápido desenvolvimento. Em meados do século XX as empresas passaram a assumir princípios e compromissos relativos aos impactos ambientais e sociais de seus negócios, aumentando o compromisso com a valorização do capital humano e o conseqüente incentivo e apoio a ações de voluntariado de seus funcionários (Voluntariado Empresarial e Clima Organizacional, 2007).

No ano de 2001 a ONU instituiu o Ano Internacional do Voluntário, com adesão de 132 países. A iniciativa pretendia reconhecer e incentivar o trabalho dos voluntários. Formou-se um comitê brasileiro para gerir o Ano Internacional do Voluntário no Brasil, coordenando atividades que buscavam sensibilizar pessoas e organizações sociais para o trabalho voluntário. O Brasil foi considerado pela ONU o país que mais se destacou em 2001, como um exemplo de solidariedade para o mundo. Cerca de 20 milhões de voluntários foram mobilizados; milhares de empresas assumiram sua responsabilidade social, estimulando a participação de seus colaboradores; e houve uma multiplicação dos centros de voluntariado nas principais cidades do país.

Por ocasião do Ano do Voluntariado no Brasil, o Instituto de Pesquisas Datafolha realizou pesquisa sobre o setor em setembro de 2001. Os dados mostraram

que os brasileiros dão muita importância ao trabalho voluntário, demonstram disposição em colaborar trabalhando voluntariamente, mas também que a maioria (73%) nunca participou de instituições ou campanhas como voluntário prestando serviços para a comunidade (Datafolha Opinião Pública, 2001).

Ajudar outras pessoas foi o motivo mais citado pelos que já participaram de alguma instituição ou campanha que promove trabalho voluntário, enquanto que o principal motivo citado pelos entrevistados que nunca tiveram vontade de trabalhar como voluntário foi a falta de tempo (Datafolha Opinião Pública, 2001). A Tabela 1 escreve os motivos citados pelos respondentes dessa pesquisa com relação à participação no voluntariado, a não participação e ainda os motivos pelos quais as pessoas deixaram o trabalho voluntário.

Tabela 1

Motivos relacionados à participação no voluntariado

Motivos citados pelos que já participaram	
26%	ajudar o próximo (de maneira geral)
25%	ajudar as pessoas necessitadas
12%	por dispor de conhecimento ou meios para ajudar
12%	por influência de outrem (Igreja, comunidade religiosa, amigos e familiares)
8%	satisfação pessoal obtida em ajudar ao próximo
17%	gostar de crianças (6%), pertencer a alguma entidade ou associação (6%), outros (5%)
Motivos citados pelos que deixaram de participar	
49%	falta de tempo
13%	mudança de endereço, cidade ou estado
9%	encerramento ou inexistência de trabalho voluntário na localidade onde reside
16%	por nunca ter sido convidado (7%), falta de condições financeiras (4%), outros (5%)
Motivos citados pelos que nunca tiveram vontade de participar	
32%	falta de tempo
17%	dizem que lhe faltam atributos para ser voluntário
16%	não sabem o que é trabalho voluntário ou como participar
14%	alegam desinteresse
11%	citaram o fato do trabalho não ser remunerado (5%), falta de oportunidade (4%), outros (2%)

Para 35% dos entrevistados nessa pesquisa, o principal retorno que uma pessoa obtém quando realiza um trabalho voluntário é ajudar o Brasil e 33% afirmam que o principal retorno obtido é a gratificação pessoal. Em seguida está o benefício de conhecer outras pessoas (11%), prestígio (6%), ocupar o tempo (4%) e mudar a rotina (3%).

Observam-se, no Brasil, registros antigos de atividade voluntária que ocorriam no contexto das instituições religiosas e cujos autores eram padres e freiras que prestavam atendimento nas áreas de saúde e educação. Hoje, o trabalho voluntário envolve milhares de pessoas que assistem a grupos sociais vulneráveis em hospitais, asilos, creches, abrigos, etc; participam de campanhas de mobilização para defesa do meio ambiente, contra violência no trânsito, em iniciativas culturais, esportivas, educacionais, recreativas, entre outras.

1.5. Motivações para o voluntariado

1.5.1. Antecedentes e conseqüentes

As perguntas que impulsionam as pesquisas sobre voluntariado se repetem ao longo da literatura. Omoto e Snyder (1995), afirmam que o voluntariado levanta questões de personalidade (se está presente apenas nos indivíduos com disposições altruísticas); de motivação (por que, na ausência de obrigação, as pessoas se voluntariam?); e de mecanismos para a manutenção do comportamento voluntário (de que maneira aspectos pessoais e sociais promovem um longo envolvimento no trabalho voluntário?). Considerando que o voluntariado demanda tempo, envolvimento por longo período e representa custo de energia, por que as pessoas se voluntariam e o que

sustenta a ajuda voluntária? (Clary et al., 1998). Yeung (2004), ao construir um modelo das motivações para o voluntariado, escreve que motivações levantam fascinantes questões, por exemplo: Como os voluntários vivenciam o voluntariado e o que isto significa para eles? O que motiva os voluntários a permanecerem comprometidos? Que papel a mudança pessoal ou social exerce nos elementos motivacionais? O voluntariado é orientado em direção aos outros ou a si mesmo? Esses são alguns exemplos de perguntas feitas por estudiosos do voluntariado e seus processos. Em geral, as pesquisas tratam de duas questões principais: as razões que levam uma pessoa a se voluntariar e o que as mantém na atividade voluntária.

Nesse sentido, vale ressaltar que estudos sobre voluntariado podem tanto abordar as variáveis relacionadas à decisão inicial da pessoa em se voluntariar, quanto às variáveis relacionadas à permanência do voluntário em tal atividade. Nota-se na literatura uma distinção entre os fatores relacionados ao engajamento inicial (“antecedentes”) e os fatores intrínsecos à própria experiência (“conseqüentes”), que, por sua vez, impactam na permanência do voluntário no trabalho. No entanto, é interessante observar que, em geral, nos estudos sobre motivação para o trabalho voluntário, os autores não se dedicam exclusivamente aos antecedentes ou aos conseqüentes do voluntariado, ambos parecem ser igualmente importantes nesse processo prosocial.

Segundo Penner (2002), o voluntariado pode ser definido como um comportamento prosocial, planejado, contínuo por um período de tempo, que beneficia estranhos e ocorre dentro de um contexto organizacional. Considerando tal definição, ao se tratar de motivações para o voluntariado é necessário examinar, além dos fatores antecedentes (incluindo aspectos disposicionais do indivíduo), os fatores conseqüentes. Isto se justifica por dois motivos. O primeiro, é que se torna relevante tratar da

continuidade da participação do voluntário nas atividades uma vez que este aspecto diferencia o voluntariado das demais categorias de comportamento prosocial. O segundo, é que em algumas pesquisas os fatores advindos da experiência no voluntariado (conseqüentes), parecem ser tão importantes para explicar o fenômeno quanto os motivos iniciais do engajamento do indivíduo (antecedentes).

1.5.2. Modelos teóricos, estudos e medidas

Penner e Finkelstein (1998) apontam dois importantes modelos que tratam dos determinantes estruturais e disposicionais do voluntariado: o *Volunteer Process Model*, de Omoto e Snyder (1995) e o *Role Identity Model* (Callero, Howard, & Piliavin, 1987; Grube & Piliavin, 2000). Segundo os autores, são esses os modelos mais bem desenvolvidos nesta área.

O *Volunteer Process Model* (ou modelo do processo de voluntariado) foi criado a partir do estudo de Omoto e Snyder (1995) feito com 116 voluntários que ajudavam pessoas portadores do vírus da HIV. Neste modelo, apresentado na Figura 1, foram considerados tanto os antecedentes de voluntariado como o que acontece ao longo do tempo enquanto a atividade é praticada (Penner & Finkelstein, 1998). Omoto e Snyder (1995) desenvolveram e testaram esse modelo que incluiu constructos em três estágios do voluntariado: antecedentes, experiência e conseqüências. Os autores propuseram como fatores antecedentes, primeiro estágio: atributos de personalidade que podem favorecer algumas pessoas a se envolver em relações de ajuda, ou seja, a disposição para ajuda; motivações e necessidades pessoais e sociais que fazem com que as pessoas busquem o trabalho voluntário e permaneçam nele; e fatores circunstanciais que criam um clima social, ou suporte, para o engajamento no voluntariado, tais como o suporte

dado pela família, amigos, ou colegas de trabalho (Omoto & Snyder, 1995). No segundo estágio, que considera as experiências vividas pelo voluntário, os autores focaram aquelas que podem promover a continuidade do envolvimento: satisfação e integração com a organização (Omoto & Snyder, 1995). No terceiro estágio o constructo em análise foi a duração do serviço voluntário. Neste último os autores estiveram interessados na ligação entre o a duração do voluntariado com os constructos dos dois primeiros estágios. As análises indicaram que a característica disposicional para ajuda influencia a satisfação e integração, mas não a duração na atividade voluntária, enquanto que motivação e suporte social foram preditoras de longevidade no voluntariado (Omoto & Snyder, 1995). Curiosamente, as motivações e necessidades que se associaram positivamente com a duração do voluntariado eram bem mais “egoístas” (*self-centered*) do que “altruístas” (*other-oriented*).

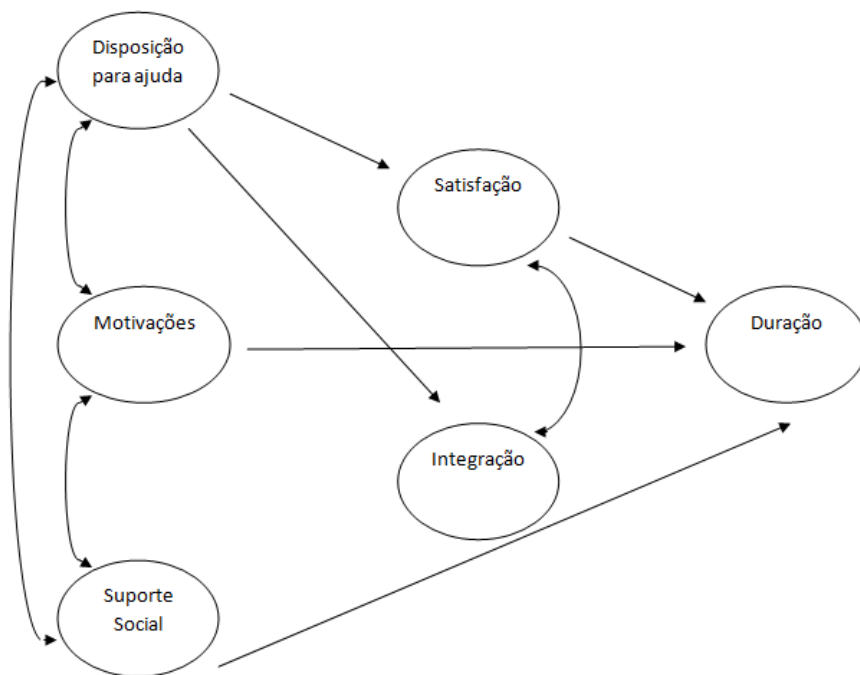


Figura 1

Modelo estrutural do processo de voluntariado, segundo Omoto e Snyder (1995)

O modelo do processo de voluntariado vem guiando uma série de estudos ao longo da última década (Davis, Hall, & Meyer, 2003). Davis et al. (2003) desenvolveram uma pesquisa com 238 voluntários, que investigou as reações emocionais, satisfação com o trabalho voluntário e grau de atendimento às motivações iniciais para o voluntariado. Os resultados apontaram que sentimentos de simpatia e angústia, bem como motivações satisfeitas foram substancialmente preditos por fatores antecedentes, enquanto que satisfação com o trabalho voluntário foi predito pelas experiências subjetivas. Além disso, o envolvimento no voluntariado (horas dedicadas por semana) foi influenciado por satisfação apesar desse mesmo constructo (satisfação) não ter sido preditor de persistência. Com base nesse estudo, Davis et al. (2003) propuseram uma outra versão do modelo de Omoto e Snyder (1995), no qual apresentam diferentes constructos pertencentes a cada estágio. A Figura 2 mostra a versão elaborada sobre o modelo do processo de voluntariado.

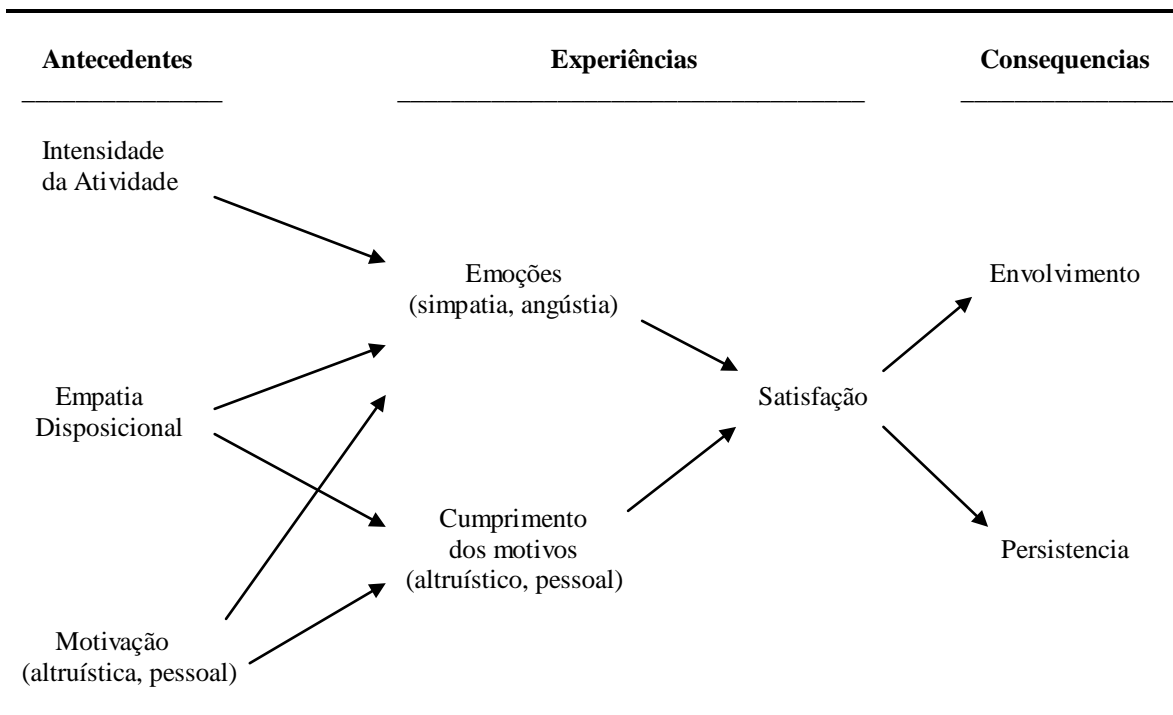


Figura 2

Versão elaborada de Davis, Hall & Meyer (2003) para o modelo de processo de voluntariado

Três tipos de variáveis aparecem no estágio de antecedentes: empatia (como aspecto disposicional); motivação inicial para o voluntariado; e uma variável que reflete a natureza da atividade voluntária, referida no modelo como a intensidade da atividade. No estágio de experiência são identificadas também três variáveis: respostas emocionais; realização/satisfação dos motivos (altruísticos ou próprios); e satisfação no voluntariado. Finalmente, duas variáveis aparecem no estágio conseqüências: envolvimento (entendido como a quantidade de tempo regularmente dedicado à atividade) e persistência na atividade voluntária, ambas representando comportamentos resultantes da experiência prévia no voluntariado.

Recentemente uma nova publicação do modelo de processo de voluntariado acrescenta análise multinível de contexto. Omoto e Snyder (2010) mantiveram os constructos psicológicos e comportamentais que compõem cada um dos estágios do modelo, conforme Omoto e Snyder (1995), mas discutem o voluntariado em diferentes níveis de análise: individual, interpessoal, organizacional e social. No nível individual o modelo chama a atenção para as atividades e processos psicológicos dos voluntários e dos beneficiados pelos serviços. No nível interpessoal o modelo amplia o foco e incorpora as dinâmicas de relações de ajuda entre voluntários e beneficiados, entre membros da equipe de voluntários e entre os voluntários e os funcionários pagos das organizações coordenadoras. No nível organizacional o modelo trata dos objetivos associados com o recrutamento, gestão e retenção da força de trabalho não paga (voluntários), bem como inclui questões de desempenho, compensação e avaliação do trabalho voluntário. No nível social o modelo considera as ligações entre indivíduos e estruturas sociais de suas sociedades, assim como dinâmicas coletivas e culturais. A Figura 3 mostra o modelo de processo de voluntariado com as inclusões dos diferentes níveis de análise, conforme Omoto e Snyder (2010).

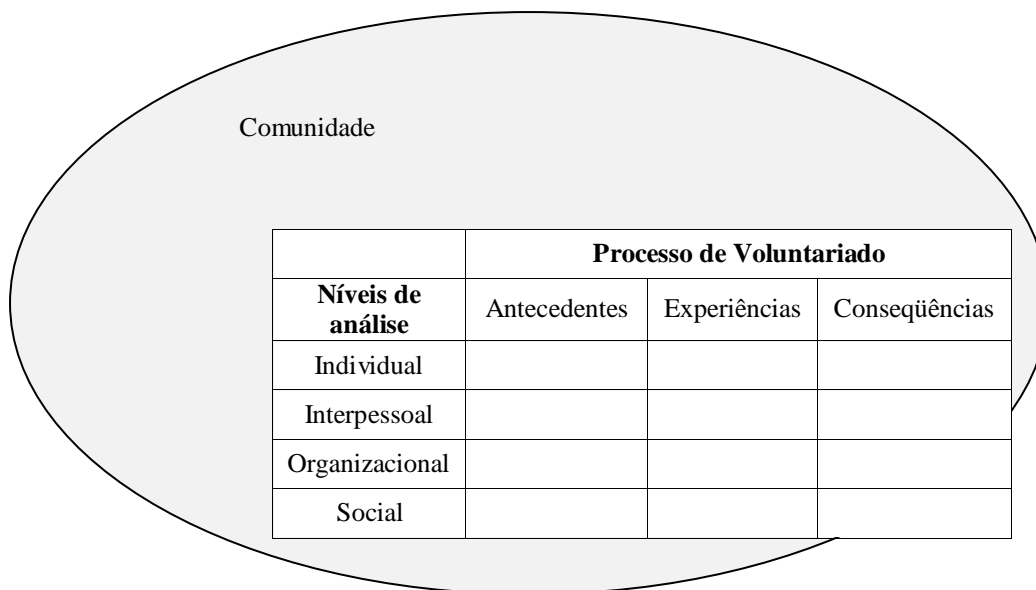


Figura 3

O processo de voluntariado dentro do contexto de comunidade. A comunidade influencia os estágios do processo de voluntariado nos diferentes níveis de análise.

Considerando que as ações de voluntariado ocorrem nos limites de determinada comunidade, Omoto e Snyder (2010) abordam as características da comunidade que formam o contexto no qual o voluntariado se insere – origens, história e conhecimentos compartilhados e normas. Nesse sentido, a comunidade estabelece um contexto para o voluntariado e as ações prosociais (Omoto & Snyder, 2010). Em reciprocidade, a comunidade é frequentemente modificada, direta ou indiretamente, pela atividade voluntária.

O segundo modelo para voluntariado, o *Role Identity Model* (Callero, Howar & Pilliavin, 1987; Grube & Pilliavin, 2000), supõe que as pessoas, à medida que continuam no trabalho voluntário, aumentam o vínculo com a organização, ficando mais comprometidas com a atividade e acabam se percebendo como agentes desempenhadores de um papel, o de voluntário. A partir daí o indivíduo assume esse papel como identidade. O modelo sugere, assim, que o melhor preditor para atividade

voluntária futura seria o nível de atividade voluntária pregressa (Penner & Finkelstein, 1998). O estudo empírico de Callero et al. (1987), sobre comportamento de ajuda, parte de uma conceitualização teórica que diz que o papel social (*role*) e o indivíduo se fundem em determinadas circunstâncias e que esta fusão tem implicações diretas nas ações de ajuda. Neste estudo os autores testaram a hipótese de que o grau de fusão entre a pessoa e seu papel social de doador de sangue é influenciado por variáveis tradicionais como normas sociais e pessoais. Para tanto foi usada uma amostra de 658 doadores de sangue. Os resultados indicaram a contribuição preditiva do conceito de fusão indivíduo-papel sobre o comportamento de ajuda. Callero et al. (1987) apresentaram uma abordagem sobre o papel social que considera o contexto da estrutura social e histórica no centro da análise do comportamento de ajuda. Além disso, apresentaram embasamento empírico sobre um aspecto dessa abordagem, demonstrando que a influencia da fusão indivíduo-papel no comportamento de ajuda é distinto da influencia de variáveis normativas tradicionais. Isto sugere que muitos comportamentos prosociais podem resultar de um processo de combinação de fatores individuais e sociais (Callero, Howar, & Piliavin, 1987).

O modelo *Role Identity Model* influencia o trabalho de Grube e Piliavin (2000), no qual foi desenvolvido e testado um sistema teórico para explicar o desempenho e a retenção dos voluntários. Os autores tiveram como base para o estudo a teoria de identidade, incluindo tanto o papel específico de voluntário, como o papel social geral desempenhado pelo indivíduo, além de considerarem também variáveis organizacionais. Os pesquisados foram voluntários que realizavam serviços numa organização de apoio a doentes de câncer, nos Estados Unidos. De acordo com o estudo, o papel social específico (de voluntário) explica grande parte da variação de horas trabalhadas no voluntariado, ao mesmo tempo em que explica a intenção do voluntário em continuar na

atividade (Grube & Piliavin, 2000). Os resultados também sugeriram que o voluntário pode sofrer conflitos entre as demandas vindas do seu papel de identidade específico e do papel social geral.

Outros modelos para o voluntariado são encontrados na literatura. Yeung (2004) propõe o modelo octogonal de motivação para o voluntariado. Baseado nos dados de 18 entrevistas, o autor explorou as motivações para o voluntariado utilizando uma abordagem fenomenológica para a experiência individual e os significados do trabalho voluntário. Dessa forma, o estudo apresenta uma nova abordagem metodológica para tratar de motivação para o voluntariado. O diagrama do modelo octogonal é apresentado na Figura 4.

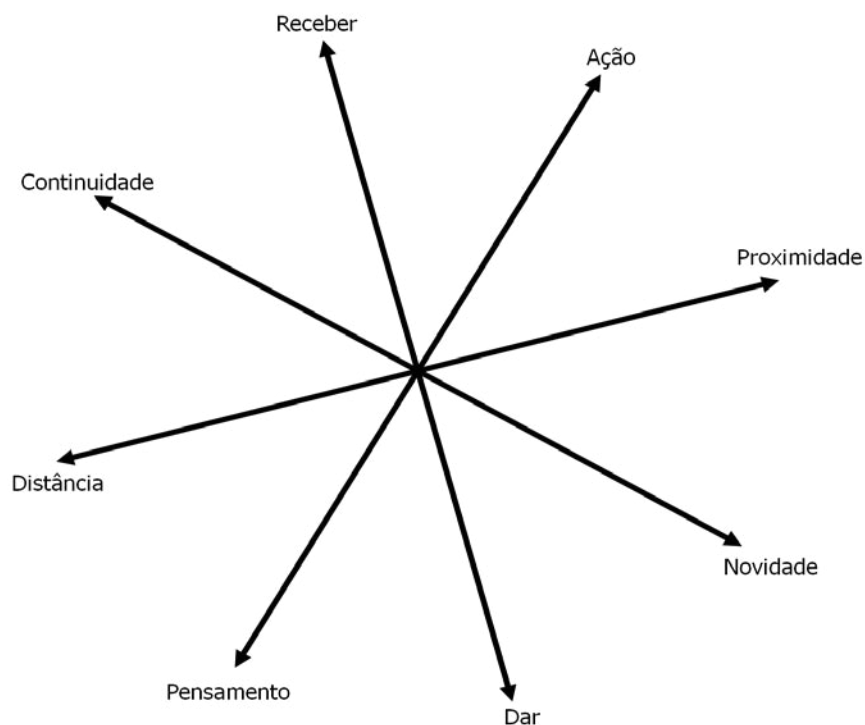


Figura 4

Diagrama do modelo octogonal de Yeung (2004)

A partir da análise fenomenológica das entrevistas, 767 elementos motivacionais, agrupados em 47 temas, foram levantados. O modelo octogonal inclui quatro dimensões teóricas: receber-dar, continuidade-novidade, distância-proximidade e pensamento-ação. Segundo Yeung (2004), as quatro dimensões do modelo não devem ser entendidas como separadas, mas sim inter-relacionadas. De acordo com o modelo, os quatro pólos motivacionais localizados à direita do diagrama – ação, proximidade, novidade e dar – são associados a círculos sociais, atividades, novos conteúdos e doação aos outros. Já os quatro pólos motivacionais localizados à esquerda – receber, continuidade, distância e pensamento – são mais orientados a processos pessoais internos, distância dos outros, continuidade dos conteúdos já existentes e obtenção de benefícios. Yeung (2004) examinou as interações entre as quatro dimensões e respectivos pólos. O pólo “ação”, por exemplo, se conectou com todos os outros pólos do diagrama, sugerindo que elementos de ação refletem de alguma forma nas demais características do voluntariado. Por outro lado, o pólo que menos apresentou interação foi “distância”, ligando-se somente à ação. Apesar dessa divisão esquemática dos pólos, o autor alerta que a noção de dimensões do modelo octogonal não deve ser interpretada como uma dicotomia entre egoísmo e altruísmo. Outra característica do modelo é que ele admite que as motivações descritas por um voluntário podem ser enquadradas em mais de uma dimensão do modelo ao mesmo tempo, o que leva à idéia de multideterminação do comportamento voluntário.

Além das pesquisas que oferecem modelos teóricos para o processo de voluntariado, são encontrados na literatura diversos estudos que tratam das motivações para esse comportamento prosocial, com diferentes intenções e objetivos. Dolnicar e Randle (2007) desenvolveram uma sistemática bastante distinta para identificação de perfis de voluntários a partir de suas diferentes motivações. Os autores propõem uma

“segmentação psicográfica” dos voluntários na Austrália, utilizando técnica similar às adotadas em segmentação de mercado. O resultado da segmentação inclui: “voluntários clássicos” – os quais têm como principais motivações fazer algo útil, satisfação pessoal e ajudar os outros; “voluntários dedicados” – que percebem cada um dos motivos para se voluntariar como relevantes; e “voluntários pessoalmente envolvidos” – aqueles que se voluntariam porque conhecem alguém na instituição (na maioria das vezes seus próprios filhos). Para os autores, essa segmentação pode ser uma forma útil de explorar a heterogeneidade entre os indivíduos voluntários.

Kulik (2007) realizou um estudo para examinar as respostas positivas e negativas ao voluntariado entre 102 adolescentes de Israel. A base conceitual para explicar essas respostas foi a abordagem ecológica para o estudo do comportamento humano. Nesse contexto, o estudo lidou com a combinação de dois sistemas ecológicos: o sistema ontogênico e o micro sistema. O sistema ontogênico envolveu variáveis sócio-demográficas – gênero e religiosidade; enquanto que o micro sistema envolveu variáveis relacionadas ao contexto familiar – parentes voluntários ativos e suporte da família para o trabalho voluntário (Kulik, 2007). As variáveis sócio-demográficas foram preditoras de *burnout* (experiência subjetiva de exaustão física, mental e emocional, causada por estresse contínuo), enquanto que as considerações e supervisões profissionais foram preditoras de satisfação no voluntariado.

Rehberg (2005) investigou as motivações de 118 jovens suíços para o voluntariado em países estrangeiros. Os resultados desta pesquisa apontam para 12 diferentes motivos, categorizados em três diferentes grupos: o primeiro denominado “proporcionar algo positivo para os outros”, o segundo chamado “busca pelo novo” e o terceiro, “busca de si mesmo”. A Tabela 2 descreve os 12 motivos encontrados no estudo, distribuídos pelos três grupos.

Tabela 2

Motivos de jovens adultos para o voluntariado internacional

Grupo 1 - “Proporcionar algo positivo para os outros” (77%)
1.1. Ajudar, doar, fazer o bem
1.2. Proporcionar ou mudar algo
1.3. Estar voltado para valores éticos
1.4. Se sentir útil, fazer algo útil
Grupo 2 - “Busca pelo novo” (75%)
2.1. Conhecer novas culturas
2.2. Fazer algo diferente
2.3. Conhecer em profundidade uma nova cultura e seu dia-a-dia
2.4. Conhecer novas pessoas, fazer novos amigos
2.5. Aprender/ usar novos idiomas
Grupo 3 – “Busca de si mesmo” (67%)
3.1. Ganhar experiência, crescer
3.2. Orientação profissional e desenvolvimento
3.3. Descobrir e transcender limites pessoais

De acordo com os dados, os três grupos de motivações ocorreram com frequência similar: 77% dos respondentes eram motivados pelo descrito no primeiro grupo, 75% pelo segundo grupo e 67% pelo terceiro grupo. Também foi observado que, tipicamente, um motivo não ocorre sozinho, mas em combinação com motivos de outro grupo (Rehberg, 2005).

Um estudo que também trouxe contribuições sobre o tema motivações para o voluntariado foi o de Clary et al. (1998). Os autores desenvolveram sua pesquisa baseados na teoria funcional e que resultou na criação do Inventário Funcional de Voluntariado (*Volunteer Functional Inventory*). A teoria funcional é focada nos motivos individuais para os comportamentos de ajuda e diz que o indivíduo se voluntaria para satisfazer uma ou mais necessidades ou motivos (Clary et al., 1998; Dolnicar & Randle, 2007; Yeung 2004). De acordo com a teoria, diferentes pessoas podem participar do mesmo trabalho voluntário por razões muito diferentes. Ainda, o voluntariado pode

satisfazer diferentes motivos de uma mesma pessoa em momentos distintos. Com base na teoria funcional, Clary et al. (1998) desenvolveram o Inventário Funcional de Voluntariado (IFV) com o objetivo de entender e acessar as motivações ligadas ao voluntariado. O VFI identifica seis funções relevantes, são elas: valores (função do trabalho voluntário de permitir a expressão de valores altruístas e de preocupação com outros seres humanos); entendimento (função do trabalho voluntário de permitir a oportunidade de aprender coisas diferentes e exercer habilidades que não seriam exercidas em outros contextos sociais); social (função do trabalho voluntário de possibilitar relacionamento com outras pessoas e de ser visto positivamente por outras pessoas importantes); carreira (função do trabalho voluntário de permitir benefícios relativos a carreira profissional); proteção (função do voluntariado relacionada a defesas do *self*, para a manutenção da auto-estima, redução da culpa de ser mais afortunado do que outros, entre outros); e engrandecimento (função do trabalho voluntário de permitir a manutenção e melhoria do *self* por meio do desenvolvimento pessoal ou da satisfação pessoal em ajudar outras pessoas). O inventário é constituído de 30 itens, igualmente distribuídos entre as seis funções. Um quadro completo do VFI com suas funções e respectivos itens pode ser visto no Anexo A. Um grande número de estudos empíricos norte-americanos tem sido conduzidos com o uso do VFI e isto tem contribuído para dar suporte à validade do instrumento (Dolnicar & Randle, 2007). Por outro lado, o inventário VFI recebeu críticas recentes por sua limitada abordagem, que somente considera os benefícios do trabalho voluntário e falha ao deixar de levar em conta outros fatores de tomada de decisão, como por exemplo, fatores de controle e custos comportamentais (Dolnicar & Randle, 2007).

Finkelstein, Penner e Brannick (2005) realizaram um estudo que envolveu a abordagem funcional, a teoria de identidade – base para o modelo de papel social

(Callero, Howar & Pilliavin, 1987; Grube & Pilliavin, 2000) – e tendências prosociais de personalidade. Os autores examinaram as relações entre as variáveis das abordagens funcional e de papel social, além da influencia de tendências prosociais de personalidade na manutenção da atividade voluntária. O estudo procurou responder se a combinação de duas perspectivas (funcional e de papel social/identidade) são úteis para o entendimento da característica de continuidade do voluntariado. Os resultados apontaram mais para o modelo de papel social no entendimento da continuidade do voluntariado. Identidade e expectativas percebidas (variáveis relacionadas ao modelo) surgiram como os maiores preditores tanto do tempo dedicado à atividade voluntária como da permanência no voluntariado (Finkelstein, Penner, & Brannick, 2005). Por outro lado, os autores verificaram uma relação mais fraca do que o esperado entre motivações iniciais (variável abordada pela teoria funcional) e o voluntariado, no entanto, a correlação entre motivos iniciais e identidade foi teoricamente coerente. Finkelstein, Penner e Brannick (2005), consideram que os resultados deste estudo oferecem suporte preliminar para uma estrutura conceitual que integre ambas abordagens (funcional e de papel social) para a análise dos aspectos de continuidade do voluntariado. Com relação às tendências prosociais de personalidade, os autores consideraram as duas dimensões de personalidade tais como são descritas e medidas na Bateria de Personalidade Prosocial (Penner, Fritzsche, Craiger, & Freifeld, 1995). De acordo com a Bateria de Personalidade Prosocial (PSB), a dimensão *Other-oriented Empathy* diz respeito à tendência de sentir empatia e responsabilidade pelos outros, enquanto que a dimensão *Helpfulness* diz respeito à tendência de engajamento em comportamentos prosociais. No estudo de Finkelstein, Penner e Brannick (2005), nenhuma das duas dimensões de personalidade da PSB mostrou correlação com as medidas de participação continuada no voluntariado.

Piliavin (2010) descreve os resultados de uma pesquisa longitudinal feita para verificar se a atuação de jovens em atividades na comunidade favorece a participação dos mesmos em atividades voluntárias na idade adulta. Os dados obtidos mostraram que os fatores que levam os indivíduos a participar dessas atividades por um longo período de suas vidas estão centrados em características da família de onde vieram e no histórico de participações voluntárias anteriores (durante a juventude). Segundo Piliavin (2010), os mecanismos que guiam a participação continuada são relacionados ao desenvolvimento de motivos para o voluntariado, particularmente à expressão de valores, e à identidade voluntária.

Carvalho e Souza (2007) desenvolveram um estudo com o objetivo de descrever os componentes da motivação no trabalho voluntário de líderes comunitários no estado do Rio Grande do Norte. Participaram da pesquisa 178 líderes comunitários atuantes em 15 paróquias no município de Natal/RN. Eles responderam a um questionário para levantamento de dados sócio-demográficos que foram analisados estatisticamente. Posteriormente nove pessoas foram entrevistadas. A análise de conteúdo das entrevistas apontou para duas categorias principais de motivação do trabalho voluntário: contribuição social e desenvolvimento interpessoal (Carvalho & Souza, 2007).

Em dissertação de mestrado, Souza (2009) desenvolveu a Escala de Razões para Participação em Programas Sociais (ERPS). O instrumento buscou aferir as razões que levam as pessoas à participação em programas sociais. A análise dos dados empíricos obtidos a partir de uma amostra de 180 alunos de ensino médio resultou numa escala com 12 itens e dois fatores. Os fatores foram definidos da seguinte forma: Razões Pessoais – corresponde a razões introjetadas, relacionadas a aspectos individuais, tais como valores familiares, ajuda ao próximo, compromisso com os necessitados e crescimento pessoal; e Razões Sociais – corresponde a razões relacionadas a aspectos

comunitários ou sociais, tais como democracia, política, futuro coletivo, diversidade e conhecimento da realidade social (Souza, 2009).

São muitos os estudos que exploram os diversos aspectos do processo de voluntariado: motivações, razões, benefícios, tendências prosociais de personalidade, envolvimento duradouro na atividade, papel social, etc. Ao longo desta seção foram descritos modelos teóricos do voluntariado, dois quais se destacam: modelo de processo de voluntariado (Omoto & Snyder, 1995; Omoto & Snyder, 2010) e modelo de papel social (Callero, Howar, & Pilliavin, 1987). Também foi apresentada a teoria funcional para o voluntariado que serviu de base para a criação do VFI (Inventário Funcional de Voluntariado) e que oferece seis dimensões teóricas para explicar porque as pessoas se voluntariam (Clary et al., 1998). Na presente dissertação, pretende-se discutir o voluntariado no contexto específico dos programas corporativos, em que o empregado atua como voluntário no ambiente de trabalho, como atividade paralela às suas atribuições formais. Nesse sentido, foram explorados aspectos relacionados à esse contexto específico no entendimento das motivações dos voluntários, além dos que são tratados previamente na literatura.

1.5.3. Motivações para o voluntariado empresarial

Na literatura internacional as pesquisas sobre voluntariado empresarial privilegiam mais o estudo dos impactos desses programas na empresa e na relação empregado – empresa, do que os motivos pelos quais os empregados se engajam na atividade voluntária. O trabalho de Peterson (2004) contribui para o conhecimento de aspectos do voluntariado empresarial, sobretudo os benefícios dos programas para as empresas e seus empregados. É certo que os benefícios advindos da experiência

voluntária consistem em elementos fundamentais para a permanência do indivíduo nesse trabalho. Nesse sentido, funcionam como fatores motivacionais intrínsecos à experiência e que retroalimentam o processo de envolvimento do indivíduo no voluntariado.

O presente trabalho foi planejado para aferir fatores motivacionais do voluntariado empresarial por meio de um instrumento, com base no que já é encontrado sobre o assunto na literatura. Contudo, há o interesse aqui de se investigar não apenas fatores conseqüentes dos programas de voluntariado empresarial (como benefícios), mas também as razões que levam o empregado à decisão inicial de se engajar no programa de voluntariado de sua empresa. Acredita-se, portanto, que o trabalho voluntário realizado por um empregado, no contexto de seu próprio ambiente de trabalho, pode ser influenciado por antecedentes e motivações diferenciadas daquelas identificadas no voluntariado realizado em outros tipos de organização.

Os dois estudos descritos nesta dissertação foram desenvolvidos para a validação de um instrumento de motivações para o voluntariado empresarial. Na construção do instrumento foram adotadas as considerações da teoria funcional sobre o voluntariado (Clary et al., 1998). Assim, o trabalho partiu do princípio de que as pessoas buscam a atividade voluntária para satisfazer alguma motivação ou necessidade particular e que tais motivos e necessidades podem variar de um indivíduo para o outro. Como se trata de voluntariado empresarial, espera-se encontrar aqui motivos relacionados a esse contexto específico. Por exemplo, participar do programa de voluntariado da empresa poderia atender à necessidade do empregado de relacionamento interpessoal no trabalho. Poderia também favorecer uma imagem positiva perante os colegas e chefias, se for um comportamento esperado e desejável socialmente. Além, da visão funcional sobre o voluntariado, também foi considerada a teoria do papel social (Callero, Howar,

& Pilliavin, 1987) para o entendimento da participação no voluntariado. Admite-se nesta dissertação que a participação no programa de voluntariado da empresa pode ser explicada pela participação do indivíduo em atividades voluntárias anteriores e que esse histórico de voluntariado influencia diretamente o permanência do indivíduo na atividade atual, a exemplo do que é discutido por Piliavin (2010). O modelo de processo de voluntariado (Omoto & Snyder, 1995; Omoto & Snyder, 2010) também foi considerado, à medida em que foram explorados tanto elementos relacionados a antecedentes do voluntariado empresarial como elementos relacionados à experiência na atividade voluntária. A idéia de que o voluntariado pode ser entendido como um processo e que possui estágios (antecedentes, experiência e consequentes) permeia o presente trabalho. No que se refere às tendências prosociais de personalidade, os fatores do instrumento objeto desta dissertação foram comparados aos dados empíricos obtidos por meio da aplicação da Bateria de Personalidade Prosocial (Penner et al., 1995). Com relação às teorias sobre voluntariado e modelos propostos na literatura, a presente dissertação explora o tema voluntariado empresarial indo ao encontro do argumento de Finkelstein, Penner e Brannick (2005) de que o voluntariado pode ser explicado por uma perspectiva que integra mais de uma abordagem teórica.

2. Estudo 1

Com o objetivo de descrever aspectos relacionados ao voluntariado realizado por empregados em suas organizações, foi desenvolvido este primeiro estudo. Entrevistas foram conduzidas para se explorar as possíveis razões iniciais e antecedentes do voluntariado realizado por empregados de organizações que possuem programas de voluntariado empresarial. A literatura internacional oferece antecedentes e motivações

já identificados em estudos prévios que poderiam ser usados na elaboração de itens do instrumento que se quer desenvolver no presente trabalho. No entanto, optou-se aqui pelo levantamento de possíveis antecedentes e motivações a partir de uma amostra de voluntários brasileiros em atividade e seus discursos sobre o assunto. Este Estudo 1 teve como propósito cumprir o primeiro objetivo específico proposto na dissertação: descrever fatores relacionados ao trabalho voluntário do colaborador participante de programa de voluntariado empresarial, por meio de entrevistas.

2.1. Método

Participantes

Foram entrevistadas sete pessoas: quatro empregados de organizações localizadas em Brasília e três gerentes envolvidos com a coordenação de programas de voluntariado empresarial das mesmas organizações dos empregados citados acima. Dos quatro empregados, dois eram homens e duas, mulheres. Todos voluntários nas atividades promovidas pelos programas de voluntariado de suas organizações. Dos três gerentes entrevistados, duas eram mulheres e um, homem. Foram transcritas e sistematicamente analisadas as entrevistas dos 4 empregados voluntários. Eles tinham entre 42 e 60 anos de idade. Todos relataram ter mais de 20 anos de experiência em voluntariado, somando as participações em atividades voluntárias dentro e fora da empresa em que trabalham atualmente. Dos quatro empregados voluntários entrevistados, três tinham curso superior e um tinha concluído o segundo grau.

Instrumentos

Foi utilizado um roteiro para entrevista semi-estruturada (Anexo B). A entrevista era composta de perguntas abertas que procuravam abordar a experiência do indivíduo

como voluntário e as motivações que o levavam a se engajar nessa atividade. Solicitou-se que os entrevistados falassem tanto das atividades voluntárias em geral como daquelas específicas que eram vividas no programa de voluntariado empresarial de suas empresas. Explorou-se, portanto, os aspectos motivacionais que influenciavam o indivíduo para a participação nesse tipo de voluntariado (o voluntariado empresarial).

Procedimentos

Foi feito um levantamento de organizações no Distrito Federal que tivessem algum programa de voluntariado empresarial. Para identificação dessas organizações pesquisou-se sites na internet ligados ao tema voluntariado. O site do Instituto Ethos foi a principal fonte para se chegar às organizações. Feito isso, foi realizado o contato telefônico com as empresas privadas e também órgãos públicos levantados na internet, a fim de confirmar se essas instituições de fato tinham programas de voluntariado empresarial e conhecer suas características.

Inicialmente foram marcadas entrevistas com as pessoas responsáveis pelos programas de voluntariado em quatro diferentes organizações: um órgão público federal, uma prestadora de serviço local, uma corretora de seguros e uma empresa de telefonia. Esses entrevistados deram as informações sobre o histórico dos programas de voluntariado, estratégias de implantação e características das ações prestadas à comunidade. As entrevistas foram gravadas e ocorreram entre agosto e setembro de 2009. Neste primeiro contato com os gerentes procurou-se também buscar o consentimento da organização para a realização da coleta de dados para a pesquisa. Foi explicado que num primeiro momento seria realizada apenas uma entrevista individual com um empregado voluntário e, posteriormente, ocorreria a aplicação de questionários com todos os voluntários da organização. Nas quatro organizações que participaram do

Estudo 1, os próprios gerentes indicaram um voluntário para ser entrevistado. O critério de escolha foi o voluntário com maior grau de envolvimento nas ações voluntárias.

As entrevistas individuais com os empregados voluntários escolhidos foram realizadas no próprio local de trabalho, em sala previamente reservada, no período de 27 de agosto a 16 de setembro de 2009. Essas entrevistas foram transcritas literalmente e o texto foi examinado com base na análise de conteúdo, técnica para produzir inferências de um texto focal para seu contexto social de maneira objetivada (Bauer, 2008). Do conjunto de técnicas da análise de conteúdo, utilizou-se a análise categorial. Para cada texto de entrevista foi criada uma tabela onde as “falas” dos voluntários eram separadas por temas. Foi feita uma descrição preliminar a respeito de cada tema que surgia e posteriormente essas descrições auxiliaram na definição de categorias. Dessa forma, cada uma das quatro entrevistas resultou num determinado número de categorias contendo as respectivas falas dos sujeitos. A partir daí, comparou-se as categorias surgidas entre as entrevistas individuais. As categorias que abordavam temas comuns entre os quatro entrevistados foram selecionadas para compor uma segunda tabela. Assim, foi criada uma segunda tabela onde as “falas” dos quatro voluntários, conjuntamente, foram agrupadas em categorias. Essas “falas” foram então utilizadas para a redação dos itens do instrumento.

2.2. Resultados

O Estudo 1 teve como propósito descrever os aspectos relacionados ao trabalho voluntário. Por meio das entrevistas realizadas e a análise de conteúdo dos textos formados pelas falas dos sujeitos, chegou-se a uma categorização de vários temas. Os itens do instrumento foram redigidos na forma de afirmativas que poderiam ser

avaliadas pelos respondentes por meio de uma escala de concordância (Likert). Inicialmente foram redigidos 32 itens a partir da análise de conteúdo da entrevista A; 48 itens com a entrevista B; 40 itens com a entrevista C; e 39 itens a partir da entrevista D. Assim, foram elaborados 159 itens iniciais que abrangiam todos os aspectos surgidos nas entrevistas. Em seguida, esses itens foram analisados conjuntamente e agrupados por temas, o que resultou em 19 categorias iniciais. Três itens não foram agrupados em nenhuma das categorias. A descrição completa dos itens, divididos por categorias, pode ser vista no Anexo C.

Com as posteriores análises, as quais foram submetidos os 159 itens obtidos neste estudo, o número de itens e, conseqüentemente, de categorias sofreu redução. O Estudo 2 desta dissertação descreve os procedimentos utilizados para a redução dos itens e categorias. O número de itens caiu de 159 para 69 e o número de categorias caiu de 19 para nove. A Tabela 3 apresenta as nove categorias obtidas após procedimentos de seleção e melhoramento dos itens do instrumento. A análise das categorias possibilitou a identificação de diversos aspectos relacionados ao trabalho voluntário.

Tabela 3

Categorias resultantes da análise de conteúdo das entrevistas

Categoria	Definição
Família	Influências familiares sobre o voluntariado; suporte familiar percebido; incentivo, modelos na família.
Religião	Valores e práticas disseminados pela religião
Proteção	Aspectos de proteção do <i>self</i>
Benefícios pessoais	Ganhos ou vantagens obtidas em função da experiência no voluntariado
Papel Social	Identidade voluntária; cumprimento de um papel social; fusão indivíduo-papel
Valores	Valores de igualdade e justiça social
Benefícios no trabalho	Ganhos ou vantagens na carreira profissional obtidos pelo voluntariado
Suporte organizacional	Suporte oferecido pela empresa para a realização do voluntariado
Relacionamentos interpessoais no trabalho	Impacto da participação nas interações com colegas

2.3. Discussão

O Estudo 1 foi realizado com o objetivo de descrever aspectos relacionados ao voluntariado entre empregados que fossem voluntários nos programas de suas organizações. A entrevista conduzida com roteiro de perguntas semi abertas foi instrumento eficiente para esse levantamento, pois permitiu aos sujeitos falarem deliberadamente sobre suas experiências, não respondendo apenas a perguntas específicas e direcionadas.

O conteúdo surgido nas entrevistas mostrou significativa variedade de aspectos relacionados ao trabalho voluntário. Diversas motivações puderam ser identificadas nas falas dos sujeitos quando a eles era perguntado o que os havia levado a se engajar no voluntariado. Ao se explorar também as circunstâncias em que o indivíduo iniciou alguma atividade voluntária, foram identificados antecedentes que podem estar relacionados com o voluntariado.

Pelas entrevistas, tanto fatores disposicionais quanto aspectos relacionados à satisfação no trabalho voluntário e os benefícios adquiridos por meio da experiência parecem influenciar o processo de voluntariado. Esses achados vão ao encontro do que é proposto no modelo *Volunteer Process Model*, de Omoto e Snyder (1995). Um aspecto bastante evidenciado nas entrevistas e que parece ter grande importância para o envolvimento do indivíduo no voluntariado consiste nos valores. Tendências a comportamentos altruístas e valores de igualdade e solidariedade estiverem presentes nas quatro entrevistas realizadas. Também notou-se, entre os entrevistados, a presença de um sentimento de dever e responsabilidade para com o bem estar do outro. As falas que sugerem esse aspecto de um papel social a ser cumprido enquanto voluntário para ajudar ao próximo indicam uma proximidade com o que é visto no *Role Identity Model*

(Callero, Howard, & Piliavin, 1987; Grube & Piliavin, 1996). Este modelo teórico de voluntariado supõe que o indivíduo assume o papel de voluntário como identidade a partir do envolvimento cada vez maior com o trabalho. No caso dos entrevistados no presente trabalho, o tempo de voluntariado era superior a 20 anos o que indica um envolvimento bastante significativo na atividade. Isto pode, então, ser um indicativo de que tais voluntários adquiriram ao longo de suas experiências uma identidade voluntária e que vem cumprindo esse papel. A idéia de papel social, portanto, explicaria o envolvimento no voluntariado durante tantos anos.

As primeiras perguntas do roteiro de entrevista trataram da experiência dos indivíduos como voluntários, quaisquer que fossem as atividades que realizaram, os programas e instituições de voluntariado de que fizeram parte. Somado a isso, há o fato de que os quatro entrevistados faziam trabalho voluntário mesmo antes de ingressar na empresa em que estavam trabalhando no momento da pesquisa. Dessa forma, aspectos gerais foram levantados. Para se atingir os fatores mais diretamente relacionados ao voluntariado empresarial, foi pedido aos entrevistados que falassem especificamente sobre suas experiências voluntárias no programa de voluntariado empresarial do seu local de trabalho. A partir dessas perguntas, surgiram aspectos relacionados à atividade voluntária no contexto do voluntariado empresarial. Razões ligadas aos benefícios do voluntariado para a organização ou para o relacionamento entre os colegas de trabalho surgiram como respostas ao se perguntar o porquê de participar do programa de voluntariado da empresa. Esses aspectos não são encontrados, por exemplo, no inventário *Volunteer Functional Inventory* (VFI), de Clary et al. (1998), que não foi desenvolvido contemplando voluntários de programas de voluntariado empresarial. Isto sugere que esses aspectos levantados nas entrevistas do presente estudo são próprios do voluntariado empresarial. Com isso pode-se inferir que as motivações para o

voluntariado podem diferir a depender do contexto e das características do programa. De qualquer modo, os resultados aqui encontrados sobre o voluntariado empresarial corroboram a literatura sobre o voluntariado a respeito do multi determinismo desse processo. Observou-se que o trabalho voluntário no contexto do voluntariado empresarial não é influenciado por apenas um antecedente ou motivo, mas por uma combinação de fatores. O Estudo 2 lidou com os fatores descritos neste Estudo ,1 a fim de validar um instrumento capaz de aferir as motivações para o voluntariado empresarial.

3. Estudo 2

Após o levantamento de fatores relacionados ao voluntariado empresarial, o Estudo 2 abrange o cumprimento dos demais objetivos específicos da dissertação visando alcançar o objetivo geral de se validar um instrumento de medida para as motivações do voluntariado empresarial. Os objetivos específicos desta dissertação de mestrado, incluídos neste segundo estudo são: elaborar itens para construção de uma escala de motivação para voluntariado empresarial, com base nos fatores levantados nas entrevistas; aplicar a escala desenvolvida em uma amostra de voluntários de programas de voluntariado empresarial; aplicar, na mesma amostra, uma versão brasileira da *Prosocial Personality Battery* (PSB); testar a validade de constructo da escala de motivação para voluntariado empresarial; e testar a validade convergente da escala de motivação para voluntariado empresarial com base na PSB. Dessa forma, o Estudo 2 tem como propósito a validação do instrumento de medida de motivações para o voluntariado empresarial. Para tanto foram utilizados os dados levantados no Estudo 1.

3.1. Método

Participantes

Os participantes do Estudo 2 foram 588 empregados que já participaram ou participam atualmente de alguma atividade voluntária do programa de voluntariado empresarial da organização em que estão trabalhando. No total, foram seis as organizações pesquisadas, entre empresas de iniciativa privada, empresa de economia mista e órgãos públicos, todas com sede localizada em Brasília.

Para os dados sobre idade, houve quatro casos omissos. Assim, do total de 584 respondentes, a idade mínima registrada foi de 21 anos e a máxima de 62 anos. A idade média da amostra foi 41 anos (DP= 9,07). Do total de 588 empregados voluntários, 53,7% são do sexo feminino e 46,3% do sexo masculino. Quanto ao estado civil, os pesquisados são, em maioria, casados (59%), seguidos por solteiros (24%) e divorciados (14%). Dos 585 participantes que responderam sobre filhos 408 (69,9%) tem pelo menos 1 filho e 177 (30,1%) disseram não ter filhos. Do total da amostra, 83,2% das pessoas disseram seguir alguma religião e 16,8% declararam que não seguem religião alguma. Chama a atenção o alto nível de escolaridade da amostra, 44% possui pós-graduação completa, 26,4% tem curso superior completo, 15,3% possui curso superior incompleto e 11,4% tem pós-graduação incompleta. Apenas 2,9% da amostra têm nível de escolaridade abaixo do superior. É importante notar que este dado reflete um grupo homogêneo de voluntários que guardam entre si características comuns pelo fato de trabalharem nas mesmas organizações. O alto nível de instrução pode ser explicado por ser, muitas vezes, um requisito ao cargo nas empresas e órgãos públicos pesquisados. O tempo médio de atuação na empresa em que os empregados estão atualmente foi de 14,89 anos (DP= 9,97). Quanto à participação no programa de voluntariado da empresa, apenas 521 do total de 588 da amostra disseram já ter participado como voluntários em

sua organização de trabalho e o tempo médio de participação nos programas foi de 5,55 anos (DP= 4,47). Do total de 588 respondentes, 65,1% disseram que atuam como voluntários também em outros lugares, fora do âmbito do programa de voluntariado empresarial de suas organizações, enquanto que 34,9% disseram participar somente do voluntariado no trabalho. A Figura 5 informa quanto tempo, em média, os empregados voluntários se dedicam às atividades do voluntariado empresarial. O maior percentual registrado (39,1%) foi para o tempo médio de 1 a 4 horas por semana de envolvimento nas atividades e o menor (4,1%) foi para o tempo médio acima de 8 horas por semana.

Fizeram parte dessa amostra, trabalhadores de empresas e órgãos públicos ocupantes de diferentes cargos/funções, posições hierárquicas e alocados nas mais diversas áreas de suas organizações (operacional, administrativa, jurídica, de recursos humanos, auditoria, informática, etc).

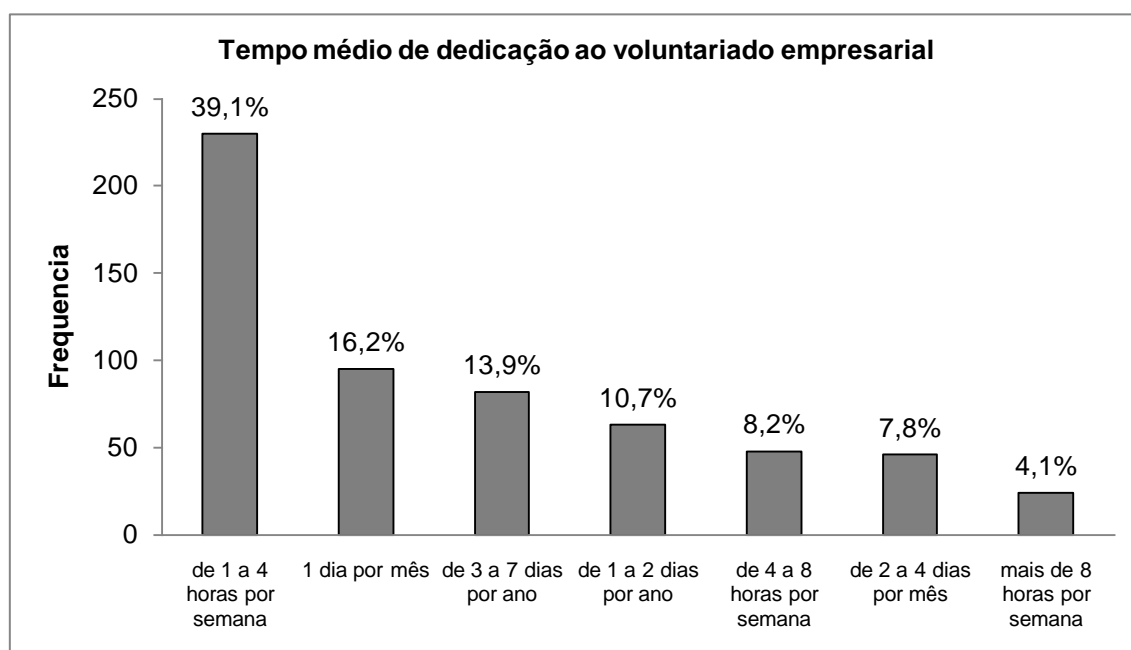


Figura 5

Tempo de dedicação ao voluntariado empresarial

Instrumentos

O Software *EFS Survey* foi o meio utilizado para a coleta de dados. O questionário de pesquisa foi estruturado nessa ferramenta e disponibilizado eletronicamente aos respondentes via internet. O questionário consistiu no instrumento de pesquisa e foi composto de quatro partes distintas, são elas: a escala de motivação para o voluntariado empresarial (objeto de estudo desta dissertação), denominada Inventário Funcional para Voluntariado Empresarial (IFVE); a bateria de personalidade prosocial (Penner et al.,1995), *Prosocial Personality Battery* (PSB) aplicado para fins do exame de validade convergente do IFVE; a Escala de Suporte Organizacional para o Voluntariado Empresarial (ESOVE); e uma seção de perguntas complementares e dados demográficos. As instruções para o preenchimento foram dadas no início do questionário. O questionário completo de pesquisa pode ser visto no Anexo E.

O Inventário Funcional para Voluntariado Empresarial (IFVE) foi criado com os itens resultantes do Estudo 1. A lista inicial de itens, redigidos a partir das falas dos entrevistados no primeiro estudo, continha número igual a 159. Para reduzir tal quantidade, os itens foram examinados sob alguns critérios de exclusão: redundância de conteúdo; adequabilidade ao tema do instrumento; inconsistência semântica; e problemas de redação como a existência de termos de julgamento de intensidade (muito, sempre...), termos negativos, afirmativas na terceira pessoa do plural e duplicidade de conteúdo no mesmo item. Após essa análise chegou-se a uma nova lista de 69 itens, agrupados em nove dimensões teóricas preliminares. Essa lista foi então submetida à análise de juízes.

Sete pesquisadores, pós-graduados em psicologia e com conhecimentos afins ao tema aqui abordado preencheram um formulário de avaliação dos 69 itens de pesquisa, enviado eletronicamente. Nesse formulário, os juízes foram solicitados a enquadrar cada item numa das nove dimensões descritas, quais sejam: família, religião, proteção, valores, benefícios pessoais, papel social, suporte organizacional, relações interpessoais no trabalho e benefícios no trabalho. Vale observar que tais dimensões também resultaram das categorias surgidas na análise de conteúdo das entrevistas realizadas no Estudo 1. Além disso, os juízes deveriam julgar a clareza de cada item, incluindo comentários de dúvidas ou sugestão para a melhoria semântica. Dos 69 itens submetidos a análise de juízes, 36 não apresentaram divergência alguma entre as avaliações individuais. Porém 23 itens apresentaram alguma divergência e 10 foram avaliados com grandes discrepâncias em relação aos critérios considerados. Com base na avaliação dos juízes, alguns itens foram reescritos e também realocados em dimensão diferente da proposta inicial. A dimensão inicial de “suporte organizacional” foi considerada como uma sub-escala, a ser aplicada separadamente no questionário. Isto porque os itens que formaram tal dimensão tiveram interpretação diferente das demais. Enquanto que as outras dimensões parecem tratar das razões pelas quais os empregados se voluntariam, a dimensão de suporte organizacional abrangia muito mais fatores antecedentes específicos desse tipo de trabalho voluntário, como, por exemplo, a própria existência de um programa de voluntariado na organização. Após a análise dos juízes houve redução no número de itens de 69 para 42, sendo que, destes, cinco compuseram uma sub-escala. Assim, a lista final de itens para o IFVE foi constituída por 37 itens e oito dimensões. Além disso, a “Escala de Suporte organizacional para o Voluntariado Empresarial (ESOVE)” foi criada. A lista completa de itens para ambas as escalas pode ser vista no Anexo D.

Os respondentes foram solicitados a ler cada frase (item) das escalas, atentamente, e julgar o quanto eles se aplicavam as suas experiências como voluntários. Para que os respondentes avaliassem o quanto cada item se aplicava à sua experiência, o IFVE e ESOVE contaram com uma escala de concordância de 5 pontos de gradação. Essa escala, tipo Likert, foi ancorada apenas em seus pontos extremos, onde 1 significava “Discordo Totalmente” e 5 “Concordo Totalmente”.

A bateria de personalidade prosocial (Penner et al., 1995), *Prosocial Personality Battery* (PSB), começou a ser desenvolvida com a identificação de traços de personalidade que teriam correlação com alguns tipos de comportamentos prosociais. Uma versão de 30 itens desse instrumento, sugerida pelos próprios autores, foi utilizada no presente trabalho. A PSB comporta dois fatores, segundo Penner et al. (1995): “empatia em relação ao outro”, e “ajuda”. O primeiro refere-se à predisposição em ter empatia tanto afetiva como cognitiva e sentir-se responsável com o bem estar do outro, pressupõe pensamentos e sentimentos prosociais. O segundo refere-se a ser útil mas com improvável sentimento de desconforto pessoal diante do sofrimento do outro, pressupõe tendências comportamentais. A tradução da PSB foi feita com auxílio de pesquisador de origem irlandesa, residente no Brasil há aproximadamente dois anos. Utilizou-se a técnica “tradução – retradução”, em que é feita uma primeira versão em português do texto original e essa versão é apresentada ao tradutor; ele então faz a tradução dessa versão em português para o inglês e esse texto é comparado com o texto original. A partir daí foram feitos ajustes na tradução e a versão em português foi submetida aos pesquisadores do Grupo de Pesquisa em Psicologia Social (GEPS) da UnB, para avaliação semântica.

Procedimentos

O questionário contendo as escalas IFVE, PSB e ESOVE foi previamente disponibilizado a 11 voluntários. Feitos alguns ajustes, este questionário foi inserido no software EFS e enviado, via internet, aos colegas pesquisadores do Grupo de Pesquisa em Psicologia Social da UnB (GEPS/UnB). Os integrantes do GEPS, aproximadamente 15 pessoas, verificaram o funcionamento do programa, a efetividade dos registros em banco de dados, dificuldades de acesso, adequação da diagramação, entre outros aspectos. Algumas correções foram efetuadas e o questionário foi, finalmente, enviado às organizações e seus voluntários, via internet. Os dados coletados por meio do questionário foram submetidos às análises estatísticas com auxílio do software SPSS.

3.2 Resultados

Inventário funcional de voluntariado empresarial - IFVE

Foram analisados 521 casos e não houve dados omissos nesta amostra. A Tabela 4 apresenta os resultados descritivos univariados dos itens do IFVE. Como pode ser observado, nenhum dos valores de desvio padrão ultrapassou o valor nominal da média. A maioria dos itens, no entanto, não apresentou distribuição normal. Com a análise dos histogramas fica clara a distribuição quase sempre assimétrica em relação à curva normal. Para avaliar o pressuposto de normalidade foi realizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* e de *Shapiro-Wilk*. De acordo com o teste, nenhuma das distribuições dos itens pode ser considerada normal.

Dos 37 itens, 21 apresentaram casos extremos univariados. Para identificação dos *outliers* multivariados utilizou-se a distância de Mahalanobis. Foram identificados 33 *outliers* multivariados, o que correspondeu a 6,3% da amostra de 521 respondentes.

Tabela 4

Médias e Desvios-Padrões de respostas ao IFVE (N=521)

Itens	Média	DP
1- O trabalho voluntário dá sentido à minha vida.	4,20	0,89
2- Sinto-me no dever de ajudar as pessoas por meio do trabalho voluntário.	4,01	1,00
3- Por meio da participação no voluntariado da empresa, tenho contato com pessoas de nível hierárquico mais alto que o meu.	2,92	1,28
4- Sinto-me sensibilizado ao ver outras pessoas passando necessidades.	4,57	0,72
5- Minha religião incentiva o trabalho voluntário.	4,03	1,32
6- O voluntariado aproxima as pessoas de níveis hierárquicos diferentes no ambiente de trabalho.	3,74	1,21
7- Cresci vendo minha família ajudar pessoas carentes.	3,87	1,15
8- Sou bem visto pelo meu chefe por participar do voluntariado da empresa.	2,96	1,14
9- Participar do voluntariado na empresa me faz sentir mais importante no ambiente de trabalho.	3,09	1,28
10- Sinto-me bem quando vejo que estou fazendo bem para outra pessoa.	4,77	0,48
11- O programa de voluntariado da empresa me permite atuar em outras áreas de meu interesse.	3,36	1,26
12- O voluntariado cria entre meus colegas de trabalho uma sensação de responsabilidade coletiva de uns para com os outros.	3,50	1,14
13- Atuar no voluntariado da empresa pode abrir portas para minha carreira profissional.	2,78	1,18
14- Ajudar as pessoas voluntariamente faz-me sentir mais próximo de Deus.	4,24	1,14
15- Por meio do voluntariado posso exercitar meus conhecimentos.	4,19	0,85
16- O voluntariado na empresa favorece o relacionamento entre as pessoas no meu ambiente de trabalho.	3,57	1,11
17- Existe um “espírito” de cooperação entre as pessoas que participam do voluntariado na minha empresa.	3,67	1,06
18- Descobri em mim um talento para ajudar pessoas necessitadas.	3,80	1,01
19- Eu sinto que as pessoas são iguais e que todos devem ter as mesmas oportunidades.	4,46	0,83
20- Na minha família há pessoas que são solidárias.	4,40	0,79
21- O trabalho voluntário ocupa meu tempo.	3,41	1,13
22- Fazer trabalho voluntário faz parte da minha vida.	3,86	0,99
23- Identifico-me com o trabalho voluntário.	4,26	0,80
24- Participar do programa de voluntariado da empresa é uma forma de me desligar um pouco da minha rotina de trabalho.	3,19	1,26
25- Sinto-me recompensado com o crescimento das pessoas que ajudo no programa de voluntariado.	4,50	0,69
26- Sinto que recebo amor das pessoas que ajudo no trabalho voluntário.	4,21	0,87
27- O voluntariado proporciona bons momentos na minha vida.	4,42	0,77
28- Meus colegas da empresa apreciam o trabalho voluntário que faço.	3,15	1,04
29- O trabalho voluntário é gratificante.	4,63	0,64
30- Sinto que posso fazer algo pelos beneficiados do programa de voluntariado que participo.	4,32	0,78
31- Faço trabalho voluntário para indicar aos meus filhos esse mesmo caminho a seguir.	3,69	1,27
32- Por meio do voluntariado proporciono oportunidades para que os necessitados melhorem de vida.	4,24	0,88
33- Fazer trabalho voluntário é uma forma de fazer justiça social.	4,07	1,07
34- Me identifico com as dificuldades do outro.	3,96	1,04
35- O voluntariado é uma oportunidade de retribuir as oportunidades que já recebi na vida.	4,11	1,06
36- No voluntariado identifiquei uma oportunidade de praticar minha religião.	3,27	1,48
37- A partir da iniciativa de parentes comecei a participar de projetos voluntários.	2,49	1,31

Após as análises sobre extremos multivariados, 51 casos foram eliminados. Assim, com a limpeza dos dados, houve redução de 521 para 470 casos. O banco submetido à análise fatorial foi constituído de 470 casos. De acordo com a análise de componentes principais do SPSS para os dados do IFVE, o índice de adequação da amostra de Kaiser-Meyer-Olkina (KMO) foi de 0,92, indicando fatorabilidade da matriz. Foram identificados sete componentes com *eigenvalues* maiores que 1,0 o que sugere sete fatores da escala. Além disso, seis componentes apresentaram percentual de variância explicada acima de 3%. Cumulativamente, os sete componentes representam 59,37% de variância explicada. O gráfico *Scree Plot*, sugeriu a extração de oito ou nove fatores. Também foi realizada análise paralela por meio do software *RanEigen* (Enzmann, 1997), que resultou em cinco fatores, conforme mostra a Figura 6.

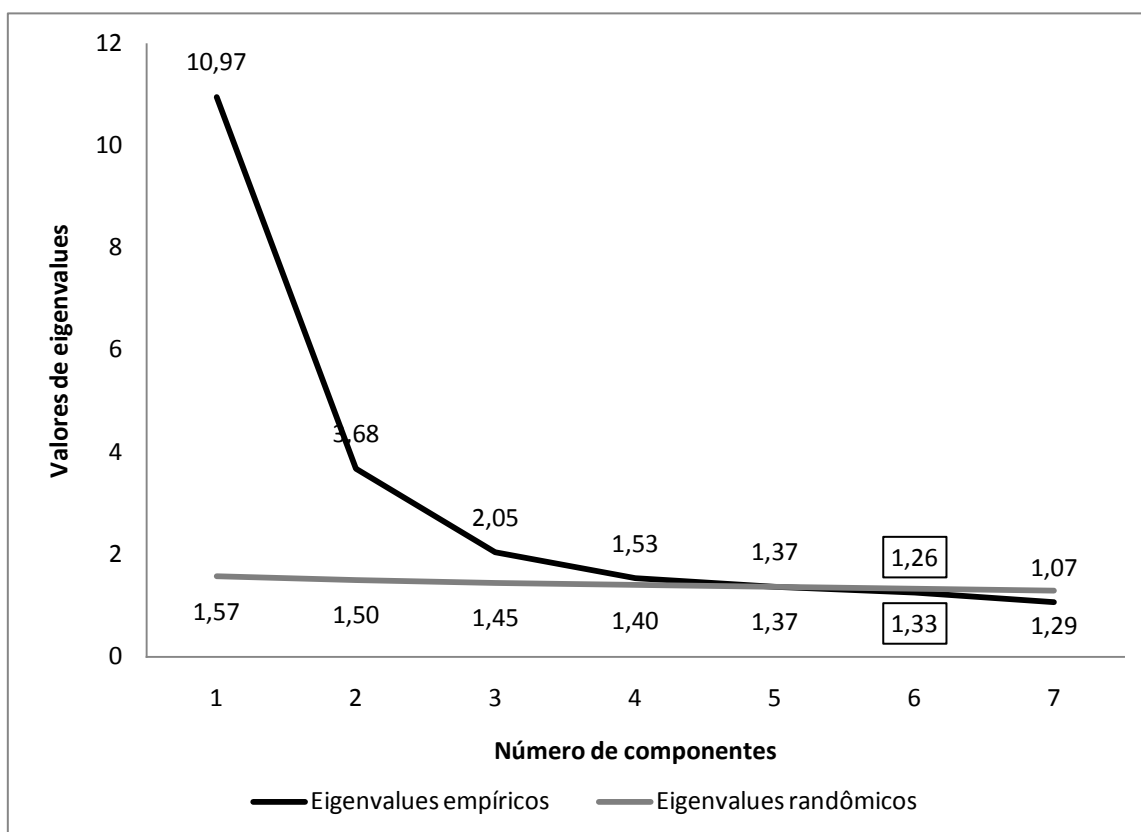


Figura 6

Análise paralela para o IFVE – matriz de 37 itens e 470 casos

Não havendo concordância entre todos estes indicadores sobre a quantidade de fatores que a escala comporta, uma análise da pertinência empírica e teórica sobre o fenômeno foi essencial para a decisão do número de fatores a ser extraído. Assim, foi efetuada uma análise fatorial pelo método *Principal-axis factor* (PAF), com rotação oblíqua *Oblimin*, para uma solução de oito fatores. A Tabela 5 descreve o resultado dessa extração. Como critério para inclusão no fator, foram considerados os itens que obtiveram cargas fatoriais superiores a 0,30. O item de número 15 (“Por meio do voluntariado posso exercitar meus conhecimentos”) não obteve carga fatorial mínima em nenhum dos oito fatores. Os itens 6, 8, 10 e 32 tiveram cargas em dois fatores. A Tabela 5 descreve ainda as comunalidades (h^2) dos 37 itens, os valores de alfa de Cronbach e percentagem de variância explicada de cada fator.

Os fatores emergidos dessa análise corresponderam em parte às dimensões teóricas preliminares do instrumento. Várias possibilidades de exclusão de itens foram realizadas na busca de fatores que tivessem uma interpretação teórica ainda mais plausível. Assim, sete itens foram eliminados, a saber: “4-Sinto-me sensibilizado ao ver outras pessoas passando necessidade”; “6- O voluntariado aproxima as pessoas de níveis hierárquicos diferentes no ambiente de trabalho”; “8- Sou bem visto pelo meu chefe por participar do voluntariado da empresa”; “10- Sinto-me bem quando vejo que estou fazendo bem para outra pessoa”; “18- Descobri em mim um talento para ajudar pessoas necessitadas”; “19- Eu sinto que as pessoas são iguais e que todos devem ter as mesmas oportunidades”; “30- Sinto que posso fazer algo pelos beneficiados do programa de voluntariado que participo”. Após eliminação destes sete itens, nova análise fatorial foi realizada para a matriz de 30 itens e os mesmos 470 casos, seguindo os mesmos parâmetros da análise fatorial anterior.

Tabela 5

Resultados da análise fatorial para o IFVE – 8 fatores e 37 itens

	Fator								h ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	
Alfa de Cronbach	0,87	0,84	0,81	0,61	0,82	0,61	0,81	0,78	
Variância explicada (%)	29,66	9,97	5,56	4,15	3,70	3,42	2,90	2,61	
Item 27	0,68								0,68
Item 25	0,61								0,51
Item 30	0,58								0,60
Item 26	0,58								0,58
Item 29	0,55								0,55
Item 17		0,82							0,55
Item 12		0,79							0,57
Item 16		0,74							0,56
Item 28		0,43							0,48
Item 6		0,34						0,31	0,48
Item 5			0,84						0,57
Item 36			0,67						0,56
Item 14			0,62						0,56
Item 7				0,73					0,37
Item 20				0,56					0,38
Item 37				0,51					0,27
Item 22					0,83				0,66
Item 23					0,51				0,63
Item 2					0,50				0,49
Item 1					0,47				0,49
Item 21					0,38				0,36
Item 18					0,33				0,56
Item 4						-0,67			0,37
Item 10	0,36					-0,43			0,43
Item 19						-0,37			0,27
Item 33							0,68		0,56
Item 35							0,58		0,52
Item 34							0,47		0,45
Item 32	0,32						0,47		0,62
Item 31							0,40		0,37
Item 13								0,74	0,46
Item 9								0,66	0,44
Item 3								0,49	0,47
Item 24								0,34	0,28
Item 11								0,33	0,42
Item 8		0,30						0,33	0,42

As análises dos componentes principais e análises confirmatórias sugeriram uma estrutura de sete fatores. Dessa forma, além da redução de 37 para 30 itens, houve também a redução de oito para sete fatores na versão final da escala. A Tabela 6 descreve a estrutura fatorial obtida com a versão de 30 itens do IFVE, incluindo as cargas fatoriais e comunalidades de cada item, bem como os valores de alfa de Cronbach e dados da variância explicada para cada um dos sete fatores.

O conjunto dos sete fatores explica, cumulativamente, 63,09% da variância dos dados empíricos. O item “11- O programa de voluntariado da empresa me permite atuar em outras áreas de meu interesse”, consistiu em item complexo, obtendo carga fatorial nos fatores dois (relacionamento no trabalho) e cinco (benefícios no trabalho). Na versão final da escala, esse item foi considerado no fator cinco, onde obteve maior carga fatorial. O fator 1, composto por cinco itens, foi denominado “benefícios pessoais” por abordar ganhos que o indivíduo tem em função do trabalho voluntário. O fator 2, formado por quatro itens, foi denominado “relacionamento no trabalho” por tratar de motivações ligadas ao favorecimento do relacionamento entre as pessoas no ambiente de trabalho. O fator 3, composto por apenas três itens, foi denominado “religião” uma vez que seus itens referem-se à razões religiosas para explicar o envolvimento com o voluntariado. O fator 4, também de três itens, foi denominado “família” e sugere a presença de antecedentes familiares no trabalho voluntário. O fator 5, denominado “benefícios no trabalho” é formado por cinco itens que abrangem ganhos ou vantagens no âmbito do trabalho advindos da participação do programa de voluntariado da empresa. O fator 6, com cinco itens, foi denominado “valores” por tratar de razões ligadas aos princípios de justiça e igualdade social. O último fator, denominado “papel social”, foi composto de cinco itens que falam do alto envolvimento do indivíduo com a atividade voluntária.

Tabela 6

Resultados da análise fatorial para o IFVE – 7 fatores e 30 itens

	Fator							h ²
	1	2	3	4	5	6	7	
Alfa de Cronbach	0,82	0,84	0,81	0,61	0,75	0,81	0,79	
Variância explicada (%)	30,11	10,21	6,36	5,09	4,46	3,70	3,13	
Benefícios pessoais								
Item 27	0,74							0,67
Item 29	0,62							0,54
Item 25	0,59							0,48
Item 26	0,57							0,56
Item 15	0,32							0,33
Relacionamento no trabalho								
Item 17		0,82						0,53
Item 12		0,77						0,56
Item 16		0,74						0,64
Item 28		0,44						0,45
Religião								
Item 5			0,85					0,56
Item 14			0,66					0,52
Item 36			0,65					0,55
Família								
Item 7				0,73				0,35
Item 20				0,55				0,34
Item 37				0,50				0,26
Benefícios no trabalho								
Item 13					0,73			0,44
Item 9					0,69			0,41
Item 3					0,46			0,37
Item 11		0,31			0,36			0,42
Item 24					0,35			0,27
Valores								
Item 33						0,69		0,55
Item 35						0,64		0,50
Item 32						0,52		0,60
Item 34						0,49		0,41
Item 31						0,41		0,36
Papel social								
Item 22							0,89	0,63
Item 23							0,53	0,63
Item 2							0,44	0,48
Item 21							0,41	0,34
Item 1							0,40	0,41

No que se refere à correlação entre os fatores da escala, a Tabela 7 descreve os índices obtidos a partir da técnica de rotação *oblimin*.

Tabela 7

Correlação entre os fatores do IFVE

Fator	1	2	3	4	5	6
1						
2	0,27					
3	0,23	0,10				
4	0,27	0,19	0,28			
5	0,16	0,49	0,21	0,13		
6	0,49	0,16	0,36	0,25	0,19	
7	-0,57	-0,25	-0,27	-0,29	-0,34	-0,43

Os maiores índices de correlação foram encontrados entre os fatores: 1 e 6 – benefícios pessoais e valores, respectivamente ($r= 0,49$); 1 e 7 – benefícios pessoais e papel social ($r= -0,57$); 6 e 7 – valores e papel social ($r= -0,43$); e entre os fatores 2 e 5 - relacionamento no trabalho e benefícios no trabalho ($r= 0,49$).

Finalmente, os escores fatoriais foram calculados. O menor valor médio de resposta ocorreu no fator benefícios no trabalho ($M=3,14$; $DP=0,85$) e o maior em benefícios pessoais ($M=4,42$; $DP=0,54$). A Tabela 8 mostra esses resultados.

Tabela 8

Resultados dos escores fatoriais do IFVE

	Média	Desvio-padrão	Mínimo	Máximo
Benefícios pessoais	4,42	0,54	2,20	5,00
Valores	4,08	0,74	1,20	5,00
Papel social	3,99	0,67	1,00	5,00
Religião	3,94	1,07	1,00	5,00
Família	3,65	0,78	1,33	5,00
Relacionamento no trabalho	3,52	0,85	1,00	5,00
Benefícios no trabalho	3,14	0,85	1,00	5,00

Observa-se na Tabela 8 que todos os fatores apresentam escores médios de respostas acima do ponto central (três) da escala Likert usada, de cinco pontos. Todos os fatores tiveram respostas no ponto máximo da escala de concordância (cinco) e os fatores que tiveram respostas no ponto mínimo (um) foram: papel social, religião, relacionamento no trabalho e benefícios no trabalho.

Bateria de personalidade prosocial - PSB e análise convergente

Para cumprir o objetivo de avaliar a validade convergente do IFVE foi aplicada a bateria de personalidade prosocial - PSB (Penner et al., 1995). Os dados obtidos (Tabela 9) foram primeiramente submetidos às análises descritivas. Os pressupostos de normalidade, multicolinearidade e singularidade, requeridos pela análise fatorial, foram devidamente investigados. Com a análise exploratória dos dados, houve redução de 521 para 463 casos. Em seguida, foram realizadas análises dos componentes principais, para estimar o número de fatores e a fatorabilidade da matriz de correlações, e análises fatoriais exploratórias (*Principal Axis Factoring*), a fim de definir a estrutura fatorial da versão brasileira da PSB. A análise dos componentes principais indicou que a matriz de dados era fatorável ($KMO = 0,83$). Para escolha da estrutura empírica mais adequada aos dados, foram realizadas a análise do *screeplot*, a análise paralela e a análise da consistência teórica. O *screeplot* sugere a extração de oito fatores. Porém, a análise paralela (Enzmann, 1997) apresentou valores aleatórios de *eigenvalues* que sugerem a extração de cinco fatores (Figura 7). Além disso, a análise dos componentes principais identificou oito componentes com *eigenvalues* maiores que 1,0 e variância explicada acima de 3%. A análise de consistência teórica foi realizada tanto pela interpretabilidade dos fatores apontados por cada parâmetro acima descrito, como pela comparação dos fatores sugeridos empiricamente neste trabalho com os fatores de primeira ordem apresentados em Penner et al. (1995) para a PSB.

Tabela 9

Médias e Desvios-Padrões de respostas à PSB (N=521)

Itens	Média	DP
1. Quando as pessoas são más comigo, eu sinto pouca responsabilidade de tratá-las bem.	2,04	1,16
2. Eu me sentiria menos incomodado ao deixar lixo em um parque sujo que num parque limpo.	1,83	1,29
3. Não importa o que uma pessoa fez conosco, não há desculpa para tirar vantagem desta pessoa.	4,15	1,25
4. Com a pressão por tirar boas notas e com o aumento das pessoas que colam na escola hoje em dia, o indivíduo que cola, ocasionalmente não tem muita culpa.	1,70	1,04
5. Não faz muito sentido estar preocupado com a maneira que nós agimos quando estamos doentes e nos sentindo mal.	1,95	1,10
6. Se eu quebrei uma máquina por não operá-la corretamente, eu me sentiria menos culpado ao descobrir que ela já estava quebrada antes de tê-la usado.	2,73	1,37
7. Quando temos um trabalho para fazer é impossível ter o melhor interesse de todos em mente.	1,96	1,05
8. Às vezes eu acho difícil ver as coisas do ponto de vista de outra pessoa.	2,33	1,07
9. Quando eu vejo alguém em desvantagem, me sinto um pouco protetor desta pessoa.	3,73	0,99
10. Às vezes eu tento entender meus amigos melhor ao imaginar como as coisas são do ponto de vista deles.	4,11	0,75
11. A miséria dos outros geralmente não me incomoda muito.	1,43	0,81
12. Se eu tenho certeza de algo, não gosto de perder tempo ouvindo o argumento dos outros.	2,21	1,08
13. Quando vejo alguém sendo maltratado, as vezes não sinto muita pena dessa pessoa.	1,64	1,03
14. Geralmente sou muito eficiente ao lidar com emergências.	3,48	0,94
15. As vezes me sinto tocado pelo que vejo acontecer.	4,14	0,83
16. Eu acredito que há dois lados de cada questão e tento analisar esses dois lados.	4,24	0,73
17. Tenho tendência a perder o controle durante emergências.	2,03	0,96
18. Quando estou chateado com alguém, geralmente tendo a me colocar em seu lugar.	3,55	0,96
19. Quando vejo alguém que precisa muito de ajuda em uma situação de emergência, eu perco minha estrutura.	2,01	0,87
20. Minhas decisões são geralmente baseadas na minha preocupação por outras pessoas.	3,32	1,01
21. Minhas decisões são geralmente baseadas no que é mais justo e na maneira mais correta de agir.	4,38	0,67
22. Eu escolho alternativas com a intenção de acatar as necessidades de todo mundo.	3,57	1,06
23. Eu escolho um modo de agir que permite ajudar outras pessoas ao máximo.	3,95	0,88
24. Eu escolho um modo de agir que considera os direitos de todas as pessoas envolvidas.	4,19	0,74
25. Minhas decisões são geralmente baseadas no bem estar dos outros.	3,72	0,95
26. Eu já ajudei a carregar os pertences de um estranho (ex. livros, pacotes, etc.).	4,41	0,77
27. Eu permiti que alguém passasse na minha frente em uma fila (ex. supermercado, fotocopadora, etc.)	4,43	0,74
28. Eu já emprestei um item de algum valor para um vizinho que não conhecia bem (ex. ferramentas, um prato, etc.).	4,07	1,04
29. Eu já me ofereci para cuidar dos animais de estimação ou crianças de um vizinho sem ser remunerado por isso.	3,57	1,45
30. Eu já me ofereci para ajudar um deficiente ou idoso desconhecido a atravessar a rua.	4,33	0,93

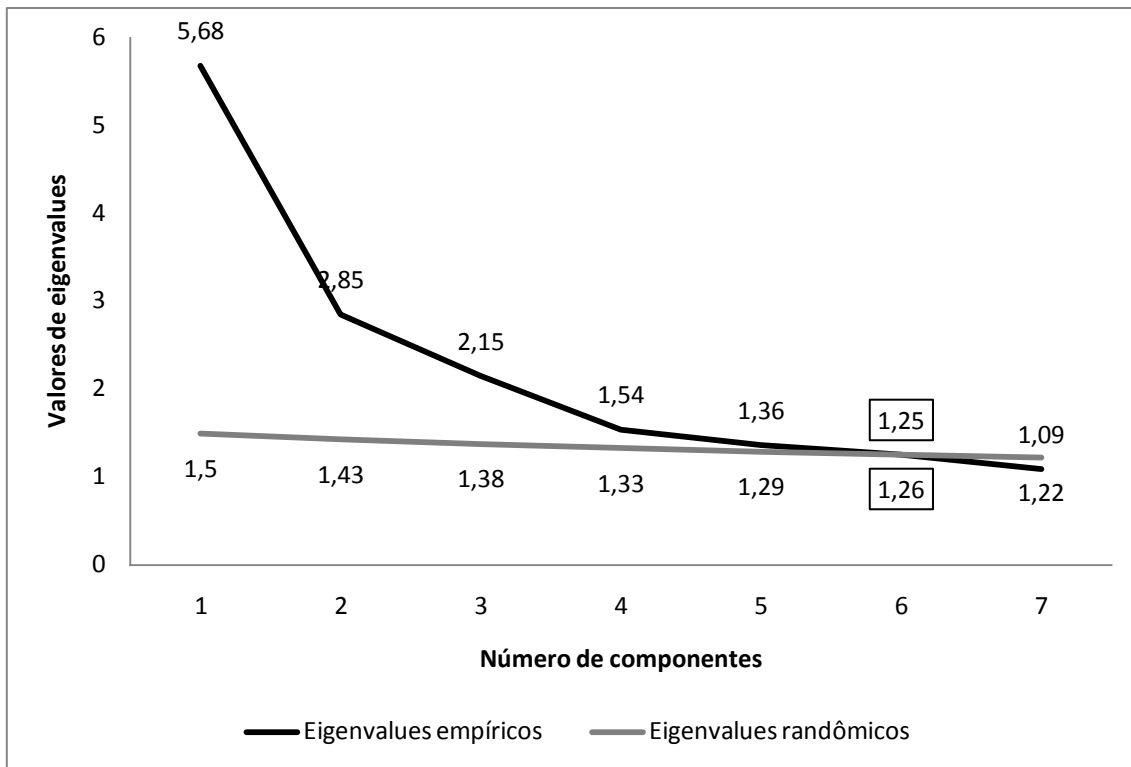


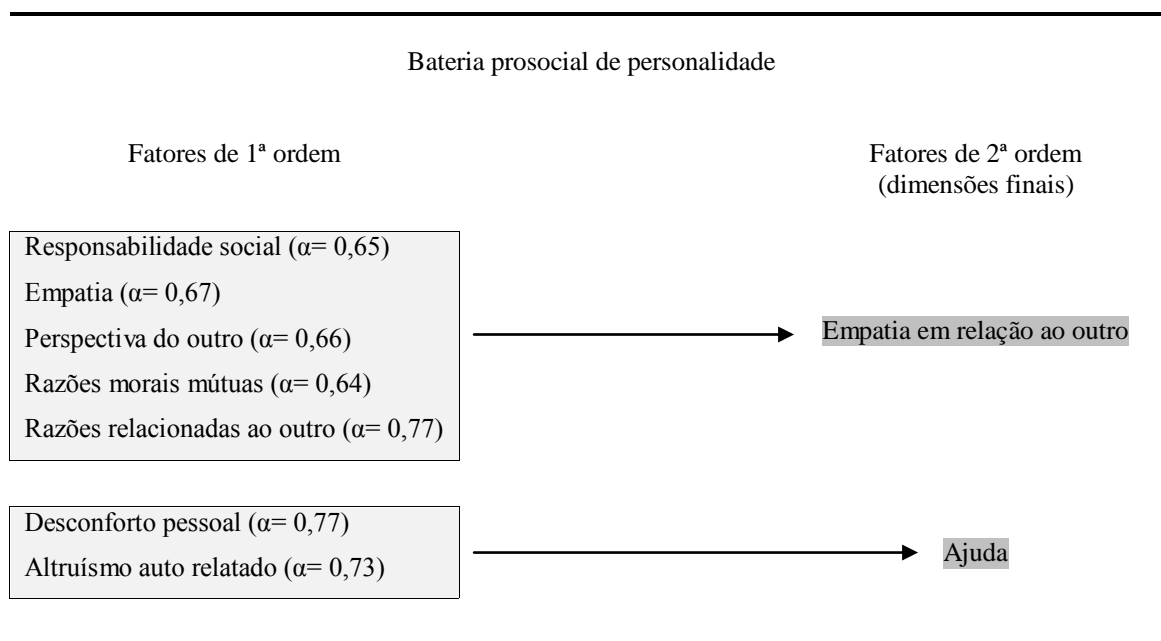
Figura 7

Análise paralela para a PSB – matriz de 30 itens e 463 casos

Penner et al. (1995) apresentam sete fatores de primeira ordem para em seguida descrever as duas dimensões de personalidade prosociais, que são resultantes de uma análise fatorial de segunda ordem. A Figura 8 descreve, de forma sistemática, os sete fatores de primeira ordem apresentados em Penner et al. (1995) e os dois fatores de segunda ordem (obtidos a partir da análise fatorial dos sete anteriores) que consistem nas duas dimensões apontadas pelos autores para descrever as tendências prosociais de personalidade. Como mostra a Figura 8, a dimensão (ou fator de segunda ordem) “empatia em relação ao outro” é formada pelo agrupamento dos seguintes fatores: “responsabilidade social”, “empatia”, “perspectiva do outro”, “razões morais mútuas”, “razões relacionadas ao outro”. Já a dimensão “ajuda” é formada pelos fatores: “desconforto pessoal” e “altruísmo auto relatado”.

Figura 8

Fatores da PSB apresentados na versão original (Penner et al., 1995)



A análise fatorial da PSB indicou a extração de seis fatores, divergindo da estrutura fatorial de primeira ordem apresentada na versão original da escala que é de sete fatores, conforme mostra a Figura 8. Além dos dados empíricos apontarem um fator a menos, os agrupamentos de itens que compõem cada fator também não coincidiram totalmente com os agrupamentos de itens verificados nos resultados da PSB em sua versão original (Penner et al., 1995). A Tabela 10 descreve a estrutura fatorial obtida com a versão brasileira da PSB, incluindo as cargas fatoriais e comunalidades de cada item, bem como os valores de alfa de Cronbach e dados da variância explicada para cada um dos seis fatores. De acordo com os resultados, o conjunto dos seis fatores explica, cumulativamente, 49,50% da variância dos dados empíricos. Houve um item complexo, item 12, com carga fatorial nos fatores 1 e 2. Os itens de número 3, 5, 15 e 21, não obtiveram carga fatorial superior a 0,30 em nenhum dos fatores e por isso não foram incluídos em nenhum deles. Além disso, observa-se baixo valor de Alfa de Cronbach no fator 2 ($\alpha=0,35$) e no fator 6 ($\alpha=0,49$).

Tabela 10

Resultados da análise fatorial para a PSB – 6 fatores e 30 itens

	Fator						h ²
	1	2	3	4	5	6	
Alfa de Cronbach	0,67	0,35	0,72	0,84	0,66	0,49	
Variância explicada (%)	18,96	9,50	7,17	5,13	4,55	4,16	
Perspectiva do outro							
Item 16	0,66						0,41
Item 10	0,60						0,35
Item 18	0,57						0,32
Item 8	-0,31						0,28
Item 21							0,32
Item 3							0,17
Responsabilidade social							
Item 6		0,52					0,20
*Item 12	-0,36	0,40					0,31
Item 9		0,39					0,27
Item 4		0,38					0,19
Item 2		0,36					0,13
Item 1		0,33					0,23
Item 15							0,24
Altruísmo auto relatado							
Item 26			0,84				0,52
Item 27			0,69				0,44
Item 30			0,69				0,44
Item 28			0,58				0,36
Item 29			0,37				0,20
Razão moral							
Item 25				-0,83			0,58
Item 22				-0,77			0,52
Item 23				-0,77			0,60
Item 20				-0,65			0,41
Item 24				-0,53			0,51
Angústia pessoal							
Item 17					0,76		0,38
Item 19					0,67		0,38
Item 14					-0,51		0,27
Empatia							
Item 11						0,61	0,29
Item 13						0,55	0,22
Item 7						0,32	0,22
Item 5							0,20

(*) O item 12 foi considerado no fator *Perspectiva do outro*, seguindo coerência teórica com a versão original

Os escores fatoriais dos seis fatores encontrados foram calculados e submetidos a uma análise fatorial de segunda ordem. Os resultados desta segunda análise não mostraram similaridade com os resultados de Penner et al. (1995) no que se refere às duas dimensões teóricas para personalidade prosocial, apresentadas pelos autores. Assim, quanto à correlação entre os instrumentos IFVE e PSB, optou-se pela comparação dos sete fatores do IFVE com os seis fatores de primeira ordem da PSB, identificados por meio da análise fatorial dos dados empíricos. A Tabela 11 descreve os resultados da análise de correlação entre os fatores de ambas as escalas. Como pode ser visto, os índices não sugerem correlações entre os fatores do IFVE e PSB.

Tabela 11

Resultados da análise de correlação bivariada entre os fatores do IFVE e PSB

IFVE	PSB					
	Perspectiva do outro	Responsabilidade social	Altruísmo auto relatado	Razão moral	Angústia pessoal	Empatia
Benefícios pessoais	0,02	0,00	0,01	-0,06	-0,02	-0,07
Relacionamento no trabalho	0,02	-0,04	0,02	-0,05	0,02	0,00
Religião	0,03	0,01	0,01	0,00	0,00	-0,09*
Família	-0,05	0,04	0,10*	0,05	0,03	0,00
Benefícios no trabalho	0,02	-0,01	0,03	0,00	-0,02	0,04
Valores	-0,02	-0,00	0,02	-0,08	-0,00	-0,10*
Papel social	-0,01	-0,02	-0,03	-0,02	0,01	-0,04

* $p < 0,05$

Escala de Suporte Organizacional para o Voluntariado Empresarial (ESOVE)

Esta escala para avaliação do suporte que a organização oferece para viabilizar o programa de voluntariado empresarial em seu próprio âmbito surgiu de uma das dimensões teóricas do Estudo 1. Apesar de sua validação não fazer parte dos objetivos específicos do projeto, decidiu-se examinar suas propriedades psicométricas. Esse

esforço justifica-se devido ao fato de que os cinco itens que formam a ESOVE emergiram das entrevistas do Estudo 1 e portanto parecem ser pertinentes ao tema. De fato, os itens abordam aspectos do contexto do voluntariado empresarial que podem influenciar, de alguma forma, a participação do empregado como voluntário nos programas de sua organização. As características univariadas dos dados obtidos na ESOVE podem ser observadas na Tabela 12.

Tabela 12

Médias e Desvios-Padrões de respostas à ESOVE (N=521)

Itens	Média	DP
1- Minha empresa incentiva os empregados ao trabalho voluntário.	3,55	1,18
2- A alta gestão da empresa em que trabalho busca o apoio de todas as chefias para o voluntariado.	3,09	1,24
3- A empresa em que trabalho disponibiliza recursos (materiais, financeiros, canais de comunicação interna, pessoas, etc...) para a realização das ações voluntárias.	3,23	1,19
4- Minha empresa libera os funcionários para participarem do programa de voluntariado.	3,04	1,33
5- Minha chefia imediata apóia minha participação no voluntariado da empresa.	3,38	1,29

Foi realizado o teste de *Kolmogorov-Smirnov* e de *Shapiro-Wilk* para avaliar o pressuposto de normalidade. De acordo com o teste, nenhuma das distribuições dos itens pode ser considerada normal. Nenhum item da ESOVE apresentou outliers univariados. Quanto ao outliers multivariados, houve 11 casos do total da amostra, o que equivale a 2,1%. Optou-se pela não exclusão desses casos.

Apesar da análise dos componentes principais apontar fatorabilidade da matriz (KMO= 0,83), os autovalores (*eigenvalues*) e o gráfico *scree plot* indicaram apenas um fator para a ESOVE. Também foi realizada análise paralela que apontou cinco *eigenvalues* aleatórios para uma matriz de cinco itens e 521 casos. Todos os cinco *eigenvalues* aleatórios foram inferiores ao autovalor empírico. Trata-se, portanto, de

uma matriz unifatorial. Dessa forma, foi realizada análise fatorial da escala para a solução de um fator. Os resultados desta análise podem ser vistos na Tabela 13. Um componente foi capaz de representar, aproximadamente, 59% da variância. Além disso, observa-se Alfa de Cronbach com valor de 0,87.

Tabela 13

Resultados da análise fatorial para a ESOVE (Factor Matrix) – 1 fator e 5 itens

	Fator 1	Cargas fatoriais	h ²
2- A alta gestão busca o apoio de todas as chefias para o voluntariado.		0,82	0,68
1- Minha empresa incentiva os empregados ao trabalho voluntário.		0,78	0,62
3- A empresa disponibiliza recursos para a realização das ações voluntárias.		0,77	0,60
4- Minha empresa libera os funcionários para participarem do voluntariado.		0,77	0,60
5- Minha chefia imediata apóia minha participação no voluntariado da empresa.		0,65	0,43
Alfa de Cronbach = 0,87			
Variância explicada (%)= 58,89			

A matriz de correlação entre os itens da ESOVE pode ser vista na Tabela 14. Os itens apresentam altos índices de correlação entre si.

Tabela 14

Correlação entre os itens da ESOVE

Itens	1	2	3	4	5
1	1,00				
2	0,72**	1,00			
3	0,61**	0,62**	1,00		
4	0,54**	0,60**	0,65**	1,00	
5	0,50**	0,51**	0,47**	0,59**	1,00

**p<0,01

O escore fatorial da ESOVE foi calculado para análise de correlação com os escores fatoriais do IFVE. A Tabela 15 descreve os índices de correlação obtidos entre os escores fatoriais de ambas as escalas.

Tabela 15

Resultados da análise de correlação bivariada entre os fatores do IFVE e ESOVE

ESOVE	IFVE						
	Benefícios pessoais	Relacionamento no trabalho	Religião	Família	Benefícios no trabalho	Valores	Papel social
Suporte organizacional	-0,06	-0,09*	-0,09*	-0,09	-0,06	-0,08	-0,02

* $p < 0,05$

Como mostra a Tabela 15, não foram encontrados índices que indiquem correlações importantes entre as escalas IFVE e ESOVE.

Diferenças de médias dos fatores entre grupos nas escalas IFVE e ESOVE

Os escores fatoriais criados para os sete fatores do IFVE e para o fator único da ESOVE foram relacionados com os dados demográficos levantados na última seção do questionário de pesquisa. Análises de correlação e testes-t foram realizados para ambas as escalas. As análises de correlação revelaram não haver relação entre os fatores da escala IFVE e os seguintes dados demográficos analisados: idade; sexo; estado civil; número de filhos; religião; escolaridade; tempo médio de participação nas atividades voluntárias; e participação em outros programas. Já os testes-t revelaram que a média do fator “religião” do IFVE, varia em razão do tempo médio de dedicação às atividades voluntárias. Os respondentes tiveram sete opções de respostas para essa pergunta no questionário. A análise *post hoc*, com uso do método de *Bonferroni* para comparações múltiplas, mostrou que há diferença significativa no fator religião ($F=2,158$; $p < 0,05$) entre as médias dos grupos: “de 1 a 4 horas por semana” ($M=4,00$; $DP=0,99$) e “mais de 8 horas por semana” ($M=3,64$; $DP=1,06$). A Tabela 16 apresenta as médias dos sete grupos para cada fator do IFVE.

Tabela 16

Médias e desvios-padrão dos grupos de tempo de dedicação às atividades voluntárias para os fatores do IFVE

Tempo médio de dedicação às atividades voluntárias no ambiente de trabalho		Fatores IFVE						
		Benefícios pessoais	Relacionamento no trabalho	Religião	Família	Benefícios no trabalho	Valores	Papel social
de 1 a 4 horas por semana (N=180)	Média	4,44	3,49	4,00	3,69	3,12	4,14	4,03
	DP	0,51	0,83	0,99	0,75	0,83	0,69	0,62
de 4 a 8 horas por semana (N=39)	Média	4,34	3,57	3,36	3,42	3,23	3,93	4,10
	DP	0,59	0,91	1,34	0,76	0,74	0,82	0,72
mais de 8 horas por semana (N=19)	Média	4,6	3,88	3,64	3,54	3,31	4,26	4,20
	DP	0,51	1,07	1,06	0,95	0,79	0,85	0,69
1 dia por mês (N=74)	Média	4,44	3,67	4,11	3,75	3,13	4,06	3,96
	DP	0,58	0,78	1,00	0,78	0,88	0,74	0,70
de 2 a 4 dias por mês (N=38)	Média	4,46	3,57	4,07	3,67	3,44	4,18	4,08
	DP	0,50	0,87	0,98	0,89	0,87	0,80	0,70
de 1 a 2 dias por ano (N=50)	Média	4,40	3,18	4,06	3,62	2,92	3,99	4,04
	DP	0,59	0,85	1,08	0,90	0,84	0,71	0,70
de 3 a 7 dias por ano (N=70)	Média	4,35	3,51	3,81	3,60	3,10	4,00	3,76
	DP	0,53	0,82	1,09	0,69	0,92	0,76	0,64

Com relação à comparação dos dados demográficos com o escore fatorial da ESOVE, as análises não revelaram correlações. Quanto aos testes-t, não foram encontradas diferenças significativas entre grupos para essa escala.

3.3 Discussão

Após as análises dos dados obtidos nos dois estudos desta dissertação, o IFVE ficou composto de 30 itens, distribuídos por sete fatores: benefícios pessoais, relacionamento no trabalho, religião, família, benefícios no trabalho, valores e papel social. Assim, a única dimensão teórica, descrita a partir do Estudo 1, que não resultou

em fator do IFVE foi “proteção”. Os quatro itens que, anteriormente, formavam a dimensão “proteção” tiveram cargas fatoriais em “papel social” e “valores”, ficando, portanto, agrupados nesses dois diferentes fatores do instrumento.

O estudo de Clary et. al (1998), baseado na teoria funcional, diz que os indivíduos se voluntariam para satisfazer objetivos e necessidades psicológicas e sociais, para satisfazer certas motivações. Se enxergamos o voluntariado como solução dessa busca pelo alcance de certas metas e necessidades, podemos entender que o voluntariado em geral representa um benefício para a pessoa. O IFVE procurou acessar benefícios específicos, abordados como benefícios pessoais. Isto resultou no fator “benefícios pessoais” que abrangeu ganhos ou recompensas relacionadas pelos voluntários.

O fator “relacionamento no trabalho”, privilegia as relações interpessoais. Nesse sentido, assemelha-se ao fator “social” de Clary et. al (1998). No IFVE, entretanto, os itens abordam especificamente as relações interpessoais no ambiente de trabalho. Esse fator portanto, pode ser considerado uma contribuição ao conhecimento sobre o voluntariado empresarial. Wild (1993) considera que a habilidade interpessoal é uma competência aprimorada nesse tipo de atividade voluntária e consiste num benefício não só para o empregado, como para as empresas.

O surgimento de um fator ligado à religião vai ao encontro do que Rehberg (2005) chama de *antigo* voluntariado – aquele estreitamente conectado a certos aspectos sociais (religião ou políticas comunitárias) envolvendo um trabalho de voluntariado de longo período e cuja motivação altruística exerce o papel principal no envolvimento dos indivíduos. Vale lembrar que percentagem expressiva da amostra (83,2%) relatou seguir alguma religião. A existência de uma religião, portanto, pode ser vista como importante antecedente a ser explorado para se entender o processo de voluntariado. Estudos

correlacionais posteriores seriam necessários, no entanto, para examinar se esta pode ser considerada uma variável preditora do trabalho voluntário. Culturalmente, grande parte da população brasileira diz ter alguma religião e isso não deve ser simplesmente significado de uma maioria voluntária.

O fator “família” corrobora os dados de Kulik (2007), que mostram que o contexto familiar – parentes voluntários ativos e suporte da família para o trabalho voluntário – influenciam positivamente o voluntariado. Aqui também pode-se discutir o modelo de processo de voluntariado (Omoto & Snyder, 1995), no que se refere ao estágio antecedente. Este estágio aborda o suporte social para o voluntariado incluindo aquele dado pela família. Neste sentido, o surgimento do fator “família” no IFVE corrobora esta proposição do modelo de Omoto e Snyder (1995).

O fator “benefícios no trabalho” mostrou-se bastante similar ao que é tratado no fator “carreira” do VFI, corroborando o estudo de Clary et. al (1998) sobre esse aspecto. Há um item, no entanto, que chamou a atenção por ter tido carga neste fator: “participar do programa de voluntariado da empresa é uma forma de me desligar um pouco da minha rotina de trabalho”. No contexto do voluntariado empresarial, este item foi pensado inicialmente como representante de um processo interno de proteção do self contra o estresse causado pela rotina de trabalho. Entretanto, há evidência empírica de que o item foi interpretado como um benefício ligado ao trabalho.

O fator “valores” está associado a disposições altruístas dos voluntários e valores ligados ao senso de igualdade e justiça social ou ética. Esse fator coincide em grande parte de seus itens com o fator de mesmo nome, “valores” do inventário de Clary et. al (1998). Corrobora também os resultados do estudo de Rehberg (2005) que investigou as motivações de 118 jovens para o voluntariado. Nesse trabalho, uma das categorias de

motivações foi “proporcionar algo positivo para os outros” e abrange aspectos muito próximos aos encontrados no fator “valores” do instrumento desenvolvido na presente dissertação.

O fator “papal social” vai ao encontro do modelo de papel social (Callero, Howar, & Pilliavin, 1987) que trata dos determinantes estruturais e disposicionais do voluntariado. Isto porque os itens desse fator abordam a estreita identificação da pessoa com o trabalho voluntário e mais ainda com a figura do voluntário. O indivíduo fica cada vez mais comprometido com a atividade e acaba se percebendo como agente desempenhador de um papel, o de voluntário (Penner & Finkelstein, 1998). Isto, no entanto, não deve ser confundido com senso de obrigação, que na definição de voluntariado é um aspecto ausente (Omoto & Snyder, 1995).

A correlação encontrada entre os fatores papel social e valores pode ser interpretada pela relação entre os valores do indivíduo e suas ações. Pode haver uma congruência entre o que a pessoa tem como valor e o papel social que ela desempenha. Neste caso, valores associados à justiça e igualdade podem ser expressos por meio da participação no voluntariado, que de alguma forma é uma prática que reflete tais valores. Já as altas correlações encontradas entre o fator benefícios pessoais com valores e também papel social, precisam ser mais bem exploradas para se inferir uma explicação teórica. A correlação entre relacionamento no trabalho e benefícios no trabalho pode ser explicada pelo fato de ambos os fatores tratarem de razões ligadas ao contexto do trabalho.

O suporte organizacional é parte essencial da própria definição de voluntariado empresarial. Segundo Wild (1993), um programa de voluntariado empresarial é definido como qualquer suporte organizado e formal dado pela empresa, para os empregados e

seus familiares interessados em se voluntariar dediquem seu tempo e habilidades em serviços para a comunidade. Assim, torna-se compreensível a presença de itens que tratem especificamente desse aspecto. Como dito anteriormente, os itens sobre suporte organizacional se agruparam numa dimensão preliminar teórica do instrumento, mas acabaram formando uma outra escala (ESOVE) ao invés de fazer parte do IFVE. O inventário foi desenvolvido para explicitar as razões pelas quais uma pessoa se voluntaria. Os aspectos de suporte organizacional tratam do apoio formal, liberação dos funcionários e das condições físicas presentes na organização para o voluntariado empresarial, bem como da própria existência de um programa desse tipo no ambiente de trabalho do indivíduo. Sendo assim, tal dimensão foi entendida muito mais como um componente antecedente ao voluntariado empresarial que o viabiliza, do que como uma motivação do indivíduo ser voluntário. Análises empíricas mostraram que a ESOVE possui matriz unifatorial e com altos os índices de correlação entre seus itens. Além disso, a ausência de correlação entre a ESOVE e o IFVE mostra que tratam-se de escalas distintas quanto ao objeto que pretendem aferir.

Os histogramas de distribuição das respostas da ESOVE diferem consideravelmente dos encontrados para o IFVE. No IFVE, os gráficos de distribuição da maioria dos itens são assimétricos concentrando-se nas extremidades da curva normal. Com isso, infere-se a presença de um viés de desejabilidade das respostas. A concordância com alguns itens da escala do IFVE, da forma como estão redigidos, significa a admissão de valores altruístas, o que é geralmente apreciado em nossa sociedade. Além disso, a concordância com a maioria dos itens reflete atitude positiva em relação ao voluntariado e isso é, de certa forma, esperado dos sujeitos desta pesquisa já que participam do voluntariado empresarial há 5,55 anos (tempo médio da amostra). Por outro lado, quando os sujeitos foram solicitados a avaliar o suporte organizacional

da sua instituição para o programa de voluntariado, as distribuições das respostas aproximaram-se muito mais de uma distribuição normal.

A comparação dos fatores do IFVE com os fatores da PSB não indicou correlações. Isto sugere pouca convergência entre ambos os instrumentos. Algumas considerações devem ser feitas a esse respeito. A PSB passou por um processo de tradução que pode não ter sido eficiente. A diferença de idioma pode resultar em traduções de termos e expressões inadequados o que prejudica a confiabilidade do instrumento. Essa é uma hipótese para que a PSB não tenha se comportado em sua versão brasileira como foi na versão original. Outro ponto a ser considerado é a diferença de amostra. Os respondentes que formaram a amostra no presente trabalho têm características diferentes dos sujeitos de pesquisa em Penner (1995). Além de serem voluntariados de um tipo de programa diferente (o de voluntariado empresarial) a própria diferença de cultura pode interferir diretamente nas respostas aos itens e conseqüentemente mudar a estrutura fatorial original da escala. De fato, os resultados da análise fatorial realizada para os itens da PSB revelaram uma estrutura diferente da descrita em Penner (1995).

4. Considerações Gerais

O objetivo deste trabalho foi criar e validar, preliminarmente, um instrumento de motivações para o voluntariado empresarial. Os itens do instrumento desenvolvido – IFVE – foram elaborados a partir dos resultados do Estudo 1. Buscou-se avaliar a validade de construto da escala e também a validade convergente. O instrumento se mostrou válido apresentando uma estrutura de sete fatores. Parte dos itens de base para o instrumento, descritos no primeiro estudo, resultaram na criação de uma sub escala, denominada ESOVE. Essa escala abrange o suporte oferecido pelas organizações para a

viabilização dos seus programas de voluntariado empresarial. A ESOVE também foi analisada e se mostrou como um segundo instrumento válido.

Nas entrevistas do Estudo 1, em que os sujeitos eram solicitados a falar sobre suas experiências voluntárias e as razões pelas quais realizam esse trabalho, os voluntários explicavam suas motivações, por exemplo, falando tanto da influência de um modelo na família (parentes voluntários), como de aspectos da própria atividade voluntária que os influenciavam a continuar (como ganhos pessoais advindos do voluntariado). O instrumento IFVE, que por meio de seus itens contemplou tanto antecedentes como conseqüentes do voluntariado, também evidenciou que ambos os fatores são relacionados ao engajamento no trabalho voluntário, além, claro, de aspectos disposicionais do indivíduo. Isto corrobora a afirmativa de Clary et. al (1998), de que o voluntariado é multideterminado. Alguns itens do IFVE guardam similaridade com itens do *Volunteering Functional Inventory* (VFI) de Clary et. al (1998), mas apresenta uma estrutura fatorial bem diferente, a não ser pelo fator “valores”. A explicação para essa diferença pode estar no fato de que os itens que constituíram o IFVE surgiram de um levantamento feito com um público muito específico de voluntariado, os de voluntariado empresarial, enquanto que o estudo de Clary et. al (1998) foi baseado em outro grupo de voluntários, os de instituições de ajuda a pacientes com AIDS. Isto pode revelar que medidas de motivações para o trabalho voluntário são sensíveis ao tipo de voluntariado investigado. Da mesma forma, as próprias motivações podem ser diferentes a depender das características de cada programa. Com isso, reforça-se a idéia levantada no início deste trabalho, de que o trabalho voluntário realizado por um empregado no contexto de seu próprio ambiente de trabalho pode ser influenciado por antecedentes e motivações distintas daquelas identificadas no voluntariado realizado em outros tipos de organização. O surgimento dos fatores “benefícios no trabalho” e

relacionamento no trabalho” apóiam tal idéia. Além disso, deve ser considerada a diferença cultural e temporal que separam ambas as escalas. Outra observação a respeito da comparação entre os dois instrumentos é que não houve no IFVE a formação de um fator “proteção” apesar de ter sido criada uma dimensão teórica com esses aspetos no primeiro estudo desta dissertação. No entanto, a redação dos itens desse fator no VFI (Clary et al., 1998) difere daqueles elaborados para um suposto fator proteção no IFVE. Os itens de “proteção” da dimensão teórica preliminar foram reagrupados em outros dois fatores: “valores” e “papel social”. Mais investigações devem ser realizadas para averiguar a causa dessa não formação de um fator que aborde a proteção e preservação do *self*, já que tal fator é encontrado na literatura como sendo pertinente ao voluntariado.

Os aspectos levantados sobre religião e família, que resultaram em fatores com itens de altas cargas fatoriais, devem ser mais bem explorados. Na presente pesquisa poucos foram os itens que formaram tal fator, apenas três em cada um. A elaboração de mais itens sobre tais aspectos a serem submetidos à avaliação empírica pode contribuir para dados mais robustos sobre a influencia da família e da religião no voluntariado.

Devido à importância do suporte organizacional para o voluntariado empresarial, a ESOVE merece ser aprimorada. Como essa escala não fazia parte dos objetivos específicos da dissertação, poucos aspectos foram explorados. Outra melhoria da escala poderia ser feita por meio da aplicação numa amostra mais ampla em termos do número de organizações. Aqui foram pesquisados voluntários de apenas seis organizações, o que pode comprometer a validade da ESOVE. Segundo Peterson (2004), os programas de voluntariado empresarial variam em termos da quantidade e tipo de ajuda oferecida aos beneficiários. Tal variedade possivelmente diversifica também o tipo de suporte organizacional dispensado pelas organizações para viabilizar os programas.

Outra limitação geral, que vale ser observada, refere-se ao auto relato como forma de coletar dados. Essa técnica possui a desvantagem de não evitar respostas tendenciosas em função da desejabilidade social. Ao ser perguntado sobre algo, o participante de pesquisa pode não responder aquilo que realmente pensa sobre o item, mas sim o que acha que o pesquisador gostaria de “ouvir” e o que é mais bem avaliado pelo seu grupo social.

Uma outra dificuldade encontrada na presente pesquisa foi o baixo número de programas de voluntariado empresarial com caráter formal nas empresas e órgãos públicos. Embora existam iniciativas para o trabalho voluntário dentro de muitas organizações, quase sempre no contexto corporativo de responsabilidade social, o voluntariado muitas vezes é ainda feito informalmente. Sem contar com o apoio formal da organização as iniciativas voluntárias informais acontecem graças à dedicação de um pequeno grupo de pessoas que geralmente já são voluntários fora da empresa e acabam fomentando entre os colegas de trabalho a ajuda aos necessitados da comunidade. Quando feito dessa forma, torna-se difícil identificar os empregados voluntários e caracterizar as ações realizadas. Por essa razão, fizeram parte dessa pesquisa apenas seis organizações, todas com sede em Brasília.

Finalmente, outros estudos empíricos subseqüentes ao aqui realizado devem ser conduzidos até que se possa chegar num instrumento mais consistente e eficaz para a aferição das motivações humanas para o voluntariado empresarial. As limitações expostas neste trabalho podem servir para aprimoramentos a serem realizados em outras pesquisas que pretendam explorar o IFVE ou a ESOVE. Ambas as escalas validadas podem ser úteis no subsídio de programas empresariais de voluntariado, pois oferecem informações relevantes ligadas ao processo. De posse das informações levantadas por meio da aplicação da escala IFVE aos voluntários, o coordenador de um programa de

voluntariado empresarial ampliará o conhecimento sobre as motivações das pessoas envolvidas no trabalho. Já as informações obtidas na ESOVE podem esclarecer para o gestor do programa de voluntariado empresarial, quais as percepções que os empregados têm sobre o suporte dado pela empresa.

5. Referências

- Bauer, M. W. (2008). Análise de conteúdo clássica: uma revisão. In: M. W. Bauer, & G. Gaskell, *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som*. Petrópolis: Vozes.
- Callero, P. L., Howar, J. A., & Pilliavin, J. A. (1987). Helping Behavior as Role Behavior: Disclosing Social Structure and History in the Analysis of Prosocial Action. *Social Psychology Quarterly*, 50 (3), 247-256.
- Carvalho, V. D., & souza, W. (2007). Pobres no Ter, Ricos no Ser: Trabalho Voluntário e Motivação na Pastoral da Criança. *Revista de Administração Contemporânea - RAC*, 11 (2), 113-134.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., & Miene, J. H. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74 (6), 1516-1530.
- Corullón, M. B., & Medeiros, B. (2002). *Voluntariado na empresa: gestão eficiente da participação cidadã*. São Paulo: Peirópolis.
- Curtis, J. E., Grabb, E. G., & Baer, D. E. (1992). Voluntary association membership in fifteen countries: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 139-152.
- Darley, J. M., & Latané, B. (1968). Bystander Intervention in Emergencies: Diffusion of Responsibility. *Journal of Personality and Social Psychology*, 8 (4), 377-383.
- Datafolha Opinião Pública*. (29 de outubro de 2001). Acesso em 3 de junho de 2010, disponível em Datafolha Instituto de Pesquisa: http://datafolha.folha.uol.com.br/po/ver_po.php?session=617
- Davis, M. H., Hall, J. A., & Meyer, M. (2003). The first Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 248-260.
- Dolnicar, S., & Randle, M. (2007). What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. *Voluntas* (18), 135-155.
- Domeneghetti, A. M. (2001). *Voluntariado: Gestão do Trabalho Voluntário em Organizações Sem Fins Lucrativos*. São Paulo: Editora Esfera.
- Enzmann, D. (1997). RanEigen: a program to determine the parallel analysis criterion for the number of principal components. *21* (232).
- Finkelstein, M. A., Penner, L. A., & Brannick, M. T. (2005). Motive, Role Identity, and Prosocial Personality as Predictors of Volunteer Activity. *Social Behavior and Personality*, 33 (4), 403-418.
- Florentino, C. A., Amaral, D. D., & Orsi, A. (2005). *Voluntariado Empresarial - Benefícios Agregados às Empresas e seus Empregados [Versão eletrônica]*. Acesso em 31 de maio de 2010, disponível em Seminários em Administração FEA - USP: <http://www.ead.fea.usp.br/Semead/8semead/resultado/trabalhosPDF/204.pdf>
- Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). Role identity, organizational experiences, and volunteer performance. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26, 1108-1119.

Kulik, L. (2007). Predicting responses to volunteering among adolescents in Israel: The contribution of personal and situational variables. *Voluntas*, 18, 35-54.

Leis. (s.d.). Acesso em 30 de maio de 2010, disponível em Seja um voluntário: <http://www.voluntarios.com.br>

MacNeela, P. (2008). The give and Take of Volunteering: Motives, Benefits, and Personal Connections among Irish Volunteers. *Voluntas*, 19, 125-139.

Moore, D. S. (2005). *A Estatística Básica e Sua Prática*. Rio de Janeiro: LTC.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (2010). Influences of psychological sense of community on voluntary helping and prosocial action. In: S. Stürmer, & M. Snyder, *the psychology of prosocial behavior*. United Kingdom: Wiley Blackwell.

Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4), 671-686.

Penner, L. A. (2002). Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58 (3), 447-467.

Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of personality and social psychology*, 74 (2), 525-537.

Penner, L. A., & Orom, H. (2010). Enduring Goodness: a person-by-situation perspective on prosocial behavior. In: M. Mikulincer, & P. R. Shaver, *Prosocial Motives, Emotions, and Behavior*. Washington: DC.

Penner, L. A., Dovidio, J. F., Piliavin, J. A., & Schroeder, D. A. (2005). Prosocial Behavior: Multilevel Perspectives. *Annual Review Psychology* (56), 365-392.

Penner, L. A., Fritzsche, B. A., Craiger, J. P., & Freifeld, T. (1995). Measuring the prosocial personality. In: J. B. Spielberger, *Advances in personality assessment*. NJ: Hillsdale.

Peterson, D. K. (2004). Benefits of participation in corporate volunteer programs: Employees' perceptions. *Personnel Review*, 33 (6), 615-627.

Pilati, R., Leão, M., Vieira, J. N., & Fonseca, M. d. (2008). Efeitos da atribuição de causalidade e custo pessoal sobre a intenção de ajuda [Versão eletrônica]. *Estudos de Psicologia*, 214.

Piliavin, J. A. (2010). Volunteering Across the Life Span: Doing Well by Doing Good. In: S. Stürmer, & M. Snyder, *The Psychology of Prosocial Behaviour*. Wiley Blackwell: United Kingdom.

Rehberg, W. (2005). Altruistic Individualists: Motivation for International Volunteering Among Young Adults in Switzerland. *Voluntas*, 16 (2).

Riovoluntário e Conselho de Voluntariado Empresarial. (2007). *Perfil do Voluntariado Empresarial no Brasil*. Rio de Janeiro: Recuperado em 22 de maio, 2010, de <http://www.riovoluntario.org.br>.

Selli, L., Garrafa, V., & Junges, J. R. (2008). Beneficiários do trabalho voluntário: uma leitura a partir da bioética. *Revista Saúde Pública*, 42 (6), 1085-1089.

Snyder, M., & Omoto, A. M. (2000). Doing food for self and society: Volunteerism and the psychology of citizen participation. In: M. V. Vugt, M. Snyder, T. Tyler, & A. Biel, *Cooperation in modern society: Promoting the welfare of communities, states, and organizations*. London: Routledge.

Solomon, S. W., Ragland, B. O., Wilson, R. E., & Plost, M. (1991). Encouraging company employees to volunteer. In: J. P. Shannon, *The Corporate Contributions Handbook*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Souza, J. E. (2009). Avaliação do projeto esperança, um estudo de caso na Pavuna, Rio de Janeiro [Versão eletrônica].

Villela, M. (s.d.). *O trabalho Voluntário no Brasil pós o AIV*. Acesso em 3 de junho de 2010, disponível em Faça Parte - Instituto Brasil Voluntário: http://www.facaparte.org.br/index.asp?@name=artigos_interno.asp?id=20

Voluntariado Empresarial. (2006). *Filantropia, Responsabilidade Social e Terceiro Setor*, V (24).

Voluntariado Empresarial e Clima Organizacional. (2007). *Filantropia, Responsabilidade Social e Terceiro Setor*, VI (30).

Voluntariado. (s.d.). Acesso em 30 de maio de 2010, disponível em United Nations Information Centre Rio de Janeiro: <http://unic.un.org/imucms/rio-de-janiero/64/158/voluntariado>

Wild, C. (1998). Corporate volunteer programs: benefits to business. *The Conference Board/ Points of Light Foundation*. Recuperado em 24 de maio de 2010 de <http://www.rausp.usp.br/download.asp?file=v36n3p15a27.pdf>.

Wild, C. (1993). Corporate Volunteer Programs: Benefits to Business [Versão eletrônica]. *The Conference Board*. New York.

Yeung, A. B. (2004). The octagon model of volunteer motivation: results of a phenomenological analysis. *Voluntas*, 15 (2).

Anexo A

Quadro do Inventário Funcional de Voluntariado (Volunteering Functional Inventory), de Clary et al. (1998), com as seis funções e seus respectivos itens.

Função	Itens
Proteção	Não importa o quanto eu tenho me sentido mal, o voluntariado me ajuda a esquecer isto.
	Por meio do voluntariado eu me sinto menos sozinho.
	Fazer trabalho voluntário me alivia de algumas das culpas por ser mais afortunado do que outras pessoas.
	O voluntariado me ajuda a trabalhar meus próprios problemas.
	O voluntariado é uma boa fuga dos meus próprios problemas.
Valores	Eu me importo com aqueles menos afortunados do que eu.
	Eu sou verdadeiramente preocupado, particularmente, com o grupo que estou servindo.
	Eu sinto compaixão pelas pessoas necessitadas.
	Eu sinto que é importante ajudar os outros.
	Eu posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.
Carreira	O voluntariado pode me ajudar a “abrir as portas” do lugar onde eu gostaria de trabalhar.
	Eu posso fazer novos contatos que podem ajudar meus negócios ou carreira.
	Trabalhar como voluntário me permite explorar diferentes opções de carreira.
	O voluntariado me ajudará a prosperar na minha escolha profissional.
	A experiência de voluntariado será boa para meu currículo.
Social	Meus amigos são voluntários.
	Pessoas das quais sou próximo querem que eu trabalhe como voluntário.
	Pessoas que eu conheço compartilham um interesse em serviço comunitário.
	Outras pessoas com as quais eu sou próximo dão alto valor no serviço comunitário.
	O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor.
Engrandecimento	Eu posso aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando.
	O voluntariado me permite obter uma nova perspectiva sobre as coisas.
	O voluntariado me ajuda a aprender coisas através da experiência direta, manual.
	Eu posso aprender como lidar com uma diversidade de pessoas.
	Eu posso explorar meus próprios pontos fortes.
Entendimento	O voluntariado faz eu me sentir importante.
	O voluntariado aumenta minha auto-estima.
	O voluntariado faz eu me sentir necessário para outras pessoas.
	O voluntariado faz eu me sentir melhor comigo mesmo.
	O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos.

Anexo B

Roteiro de entrevista para descrição de elementos da experiência voluntária e fatores motivacionais para o voluntariado empresarial.

- 1- Como você começou a participar de ações voluntárias?
- 2- Que trabalhos você já fez? Como começou cada um?
- 3- Como é o voluntariado que você participa hoje no seu local de trabalho? Que importância isso tem para você?
- 4- O que leva as pessoas a fazerem trabalho voluntário?
- 5- o que leva as pessoas a fazerem trabalho voluntário onde estão empregadas?
- 6- Como a diretoria da empresa vê a participação dos empregados? Como sua equipe vê? Como você vê?

Anexo C

Quadro completo dos itens preliminares criados a partir das entrevistas com voluntários

Família
<ol style="list-style-type: none"> 1. Cresci vendo minha família ajudar pessoas carentes dentro da minha própria casa. (ou: Cresci vendo meus familiares ajudarem pessoas carentes.) 2. Minha família é muito solidária. (ou: Tenho familiares muito solidários.) 3. Meus pais prestavam auxílio a famílias carentes. 4. A partir da iniciativa de parentes comecei a participar de projetos voluntários. 5. Para meus pais era comum repartir o que tínhamos em casa com pessoas necessitadas. 6. Faço trabalho voluntário para que meus filhos sigam esse mesmo caminho . 7. Por meio do trabalho voluntário posso mostrar ao meus filhos que a vida não é tão simples. 8. Por meio do voluntariado posso colocar minha família em convívio com os menos favorecidos. 9. Minha criação me fez ver que no mundo existe muita gente precisando de ajuda.
Religião
<ol style="list-style-type: none"> 1. Na prática religiosa da minha família existe o trabalho voluntário. 2. Tive, na minha casa, uma formação moral cristã. 3. Minha religião incentiva o trabalho voluntário. 4. Ajudar as pessoas voluntariamente faz-me sentir mais próximo de Deus. 5. No programa de voluntariado da empresa, identifiquei uma oportunidade de fazer minha prática religiosa.
Os porquês...
<ol style="list-style-type: none"> 1. Estou disposto a fazer trabalho voluntário. 2. Fazer trabalho voluntário é uma forma de fazer justiça social. 3. O voluntariado é uma oportunidade de retribuir as oportunidades que já recebi na vida. 4. Me identifico com as dificuldades do outro. 5. Tenho contato com pessoas muito carentes. 6. O voluntariado é uma atividade espontânea. 7. No voluntariado ninguém impõe o que devo fazer.
Proteção
<ol style="list-style-type: none"> 1. O trabalho voluntário torna minha vida menos vazia. 2. O trabalho voluntário dá sentido à minha vida. 3. O trabalho voluntário me ajuda a não sentir depressão. 4. O trabalho voluntário ocupa meu tempo. 5. Quando fico um período sem participar de nenhuma iniciativa voluntária sinto falta de fazer esse trabalho. 6. Sem o voluntariado minha vida seria monótona. 7. Sem o voluntariado eu viveria apenas preocupado em ganhar dinheiro. 8. O voluntariado supri minha vontade de doar um pouco do meu tempo, conhecimento e mente para ajudar outras pessoas. 9. Por meio do voluntariado me sinto mais engajada em minha própria vida. 10. Sem o voluntariado meu tempo fica muito ocioso. 11. Não gosto de viver voltada apenas para minha própria vida.
Gosto
<ol style="list-style-type: none"> 1. Gosto de fazer trabalho voluntário. 2. Eu gosto de lidar com pessoas carentes. 3. Eu considero o voluntariado um trabalho bonito.
Benefícios
<ol style="list-style-type: none"> 1. O trabalho voluntário é gratificante. 2. O brasileiro em geral tem vontade de ajudar. 3. Por meio do voluntariado posso exercitar meus conhecimentos. 4. Por meio do voluntariado posso aprimorar outras habilidades. 5. O voluntariado traz benefícios pessoais. 6. Me sinto recompensado com o crescimento das pessoas que ajudo por meio do voluntariado.

Papel Social
<ol style="list-style-type: none"> 1. Identifico-me com o trabalho voluntário. 2. Fazer trabalho voluntário faz parte da minha vida. 3. Sou tão envolvido com o voluntariado que não me imagino mais sem fazer isso. 4. Sempre ajudei as pessoas.
Altruísmo
<ol style="list-style-type: none"> 1. Por meio do voluntariado encontro uma forma de ampliar o leque de oportunidades para pessoas menos favorecidas. 2. Com o voluntariado consigo resolver um problema ou suprir pequenas lacunas nas vidas das pessoas. 3. Com o voluntariado consigo dar pequenas chances para as pessoas melhorarem de vida. 4. Por meio do voluntariado ajudo as pessoas necessitadas a se sentirem menos sozinhas. 5. Tenho uma sensação de responsabilidade com aqueles que tem menos oportunidades do que eu. 6. O fato de eu ter uma condição boa de vida me leva a ajudar outras pessoas a também encontrarem uma condição boa de vida. 7. Por meio do voluntariado eu posso dar um final feliz à uma história triste de outra pessoa. 8. Desde pequeno eu sempre queria fazer pequenas coisas pelas pessoas. 9. Me sinto sensibilizada ao ver outras pessoas passando necessidades. 10. Sinto que posso fazer algo pelos beneficiados do programa de voluntariado da minha empresa. 11. Por meio do trabalho voluntário posso cumprir parte da responsabilidade que sinto pelo bem estar das outras pessoas.
Minhas habilidades
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tenho facilidade para conversar com pessoas carentes. 2. Tenho talento para me aproximar das pessoas necessitadas. 3. Descobri em mim um talento para ajudar pessoas necessitadas. 4. Eu acho que posso ajudar as pessoas. 5. Sou boa líder em equipes para o voluntariado.
Voluntariado na empresa
<ol style="list-style-type: none"> 1. Minha empresa incentiva os empregados ao trabalho voluntário. 2. A alta gestão da empresa em que trabalho busca o apoio de todas as chefias para o voluntariado. 3. Realizo trabalhos voluntários dentro do meu setor por conta própria. 4. A empresa em que trabalho disponibiliza recursos (materiais, financeiros, canais de comunicação interna, pessoas, etc...) para a realização das ações voluntárias. 5. Percebo na minha empresa oportunidades de aproveitar recursos disponíveis que podem ajudar pessoas necessitadas. 6. Minha empresa sempre me convida a participar das ações de voluntariado. 7. Minha empresa apóia a participação dos funcionários como voluntários. 8. Minha empresa disponibiliza recursos para as ações voluntárias. 9. Minha empresa libera os funcionários para participarem do programa de voluntariado.
Chefia
<ol style="list-style-type: none"> 1. Me sinto à vontade para dizer ao meu chefe que vou me ausentar para fazer trabalho voluntário. 2. Minha chefia imediata apóia minha participação no voluntariado da empresa. 3. A diretoria da empresa onde trabalho me libera para participar do programa de voluntariado que temos. 4. Posso me ausentar do meu posto de trabalho sem problemas para participar das ações voluntárias. 5. Meu chefe aprecia o trabalho voluntário que faço.
Responsabilidade social
<ol style="list-style-type: none"> 1. A presidência da empresa em que trabalho é envolvida com a Responsabilidade Social. 2. Ao participar do voluntariado no meu ambiente de trabalho, sinto que estou contribuindo com a Responsabilidade Social da empresa. 3. O voluntariado desperta minha empresa para questões de Responsabilidade Social.

Relacionamentos interpessoais
<ol style="list-style-type: none"> 1. Existe um “espírito” de cooperação entre as pessoas do voluntariado na minha empresa. 2. Busco o envolvimento de meus colegas de trabalho pessoalmente para o voluntariado. 3. Na minha empresa tem vários funcionários que se disponibilizam para o trabalho voluntário. 4. O voluntariado na empresa ajuda a ampliar um conceito de família entre meus colegas de trabalho. 5. Os coordenadores do programa de voluntariado da empresa onde trabalho contam com meu apoio. 6. O voluntariado na empresa favorece o relacionamento entre as pessoas no meu ambiente de trabalho. 7. O voluntariado cria entre meus colegas de trabalho uma sensação de responsabilidade coletiva de uns para com os outros. 8. O voluntariado na empresa cria indiretamente uma rede de confiança entre os funcionários. 9. No meu setor, todos sabem que sou voluntário nas ações sociais organizadas pela empresa. 10. Minha participação no voluntariado da empresa não gera problemas em meu trabalho. 11. O voluntariado melhora o clima entre as pessoas na empresa em que trabalho. 12. O voluntariado aproxima as pessoas no ambiente de trabalho, não importam os níveis hierárquicos 13. Tenho colegas de trabalho envolvidos nos programas de voluntariado da empresa. 14. Meus colegas de trabalho respeitam o trabalho voluntário que faço. 15. No voluntariado da empresa em que trabalho, sempre consigo envolver outros colegas para ajudar nas ações junto à comunidade.
Gestão do tempo
<ol style="list-style-type: none"> 1. Além participar do programa de voluntariado da minha empresa, faço trabalhos voluntários nas minhas horas de folga. 2. Tenho vontade de me voluntariar mas não tenho tempo por causa do meu trabalho. 3. Apesar de ter um emprego, sempre encontro tempo para o trabalho voluntário. 4. Minha participação no programa de voluntariado da empresa é compatível com minha disponibilidade de tempo para o trabalho voluntário. (ou: O tempo que dedico ao programa de voluntariado da empresa é compatível com as demais atividades do dia a dia) 5. Participando do programa da empresa, consigo conciliar o trabalho voluntário com minhas demais atividades. 6. Não importa quantas ocupações eu tenho, sempre consigo tempo para o voluntariado.
Benefícios na carreira
<ol style="list-style-type: none"> 1. O programa de voluntariado da empresa me permite atuar em outras áreas de meu interesse. 2. O programa de voluntariado da empresa é uma oportunidade de colocar em prática habilidades que não utilizo frequentemente. 3. Participar do programa de voluntariado da empresa é uma forma de me desligar um pouco da minha rotina de trabalho. 4. Atuar como voluntário na empresa me ajuda a não sentir-me consumido só trabalhando. 5. O voluntariado na empresa é essencial para aproveitar outros potenciais que tenho. 6. Participar do voluntariado na empresa me faz sentir mais importante no ambiente de trabalho. 7. Sou bem visto pelo meu chefe e colegas de trabalho por participar do voluntariado da empresa. 8. Ausentar-me do posto de trabalho para realizar alguma atividade voluntária é uma forma de compensar as horas extras que faço. 9. O voluntariado é uma forma de fazer algo diferente do meu trabalho. 10. O trabalho voluntário pode ser parte das atividades que exerço no meu emprego. 11. As pessoas no ambiente de trabalho reconhecem minha habilidade para atuar no voluntariado. 12. Me sinto valorizado pela empresa em que trabalho quando faço parte do programa de voluntariado. 13. Quando trata-se dos assuntos de voluntariado, minha opinião é respeitada até pelos diretores da empresa em que trabalho. 14. Por meio da participação no voluntariado da empresa, tenho contato com pessoas de nível hierárquico mais alto que o meu. 15. Por meio da participação no voluntariado da empresa, posso conhecer pessoas de outras áreas. 16. O voluntariado gera mudanças na cultura da empresa que me beneficiam. 17. Me sinto importante porque trabalho no voluntariado da minha empresa. 18. Participar do voluntariado na empresa me traz promoção pessoal. 19. Participar do voluntariado da empresa pode trazer vantagens na minha carreira profissional.

Benefícios para a organização
<ol style="list-style-type: none"> 1. Os programas de voluntariado tornam minha empresa mais valorizada pelos consumidores. 2. O voluntariado proporciona condições que favorecem o crescimento da própria empresa onde trabalho. 3. O desenvolvimento de programas de voluntariado no ambiente de trabalho, pode colaborar com o negócio da empresa. 4. O voluntariado dentro da empresa em que trabalho favorece sua imagem junto ao mercado. 5. Minha empresa cresce quando investe nas ações voluntárias junto à comunidade.
Sentimentos
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sinto-me bem quando vejo que estou fazendo bem para outra pessoa. 2. O resultado de minhas ações voluntárias me faz sentir recompensado. 3. Poder ajudar alguém me causa uma sensação de felicidade. 4. Sinto satisfação quando abro mão de algo em benefício de outra pessoa. 5. Ao fazer trabalho voluntário ganho de volta (em retorno) uma sensação íntima muito boa. 6. Sinto um impulso para participar de ações como voluntário. 7. Sinto uma pressão natural para ajudar as pessoas. 8. Sinto uma emoção boa muito forte quando consigo ajudar alguém. 9. O voluntariado proporciona momentos marcantes na minha vida, em que sinto uma energia muito forte ao ajudar as pessoas. 10. Sinto admiração e simpatia pelas pessoas que ajudo no trabalho voluntário. 11. Sinto prazer com o trabalho voluntário que faço. 12. O voluntariado me dá sensação de prazer e euforia. 13. O trabalho voluntário faz eu me sentir bem. 14. Sinto que não posso pensar somente no meu bem estar. 15. Sinto que ajudar as pessoas voluntariamente é minha missão.
Crenças, valores, princípios
<ol style="list-style-type: none"> 1. Em primeiro lugar está o ser humano. 2. Sozinho ninguém faz trabalho voluntário. 3. Tenho um senso de fraternidade e igualdade. 4. Compartilho com outros voluntários que conheço um senso de igualdade entre as pessoas. 5. Eu sinto que as pessoas são iguais e que todos devem ter as mesmas oportunidades. 6. Para mim, os recursos (comida, dinheiro, bens, etc) devem ser compartilhados entre as pessoas num senso de comunidade. 7. Eu penso que está dentro do ser humano a vontade de compartilhar. 8. Acredito que todas as pessoas querem ajudar uns aos outros.
Social
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sempre que peço, meus amigos contribuem com o voluntariado. 2. Por meio do trabalho voluntário posso criar relações de confiança mais sólidas com as pessoas. 3. Fazer trabalho voluntário é uma forma de honrar meu compromisso em ajudar as pessoas. 4. Não sinto medo de ter contato direto com comunidades carentes. 5. Uma pequena ação voluntária minha pode estimular muitas pessoas a participarem do voluntariado. 6. Recebo amor das pessoas que ajudo no trabalho voluntário. 7. Meus colegas de trabalho são voluntários. 8. No trabalho voluntário que faço, consigo persuadir outras pessoas a também ajudarem os menos favorecidos. 9. Tenho habilidade em persuadir outras pessoas a contribuírem com o voluntariado. 10. Posso contar com a contribuição de outras pessoas para o voluntariado.
Outros ...
<ol style="list-style-type: none"> 1- Apesar de querer ajudar as pessoas, não acho uma forma (um caminho) de fazê-lo. 2- Mesmo quando eu me aposentar vou continuar a fazer trabalho voluntário. 3- Não tenho vergonha de pedir em benefício dos necessitados.

Anexo D

Itens das escalas IFVE e ESOVE.

Inventário Funcional de Voluntariado Empresarial - IFVE	
Dimensão teórica	Itens
Família	1- Cresci vendo minha família ajudar pessoas carentes. 2- Na minha família há pessoas que são solidárias. 3- A partir da iniciativa de parentes comecei a participar de projetos voluntários. 4- Faço trabalho voluntário para que meus filhos sigam esse mesmo caminho.
Religião	5- Minha religião incentiva o trabalho voluntário. 6- Ajudar as pessoas voluntariamente faz-me sentir mais próximo de Deus. 7- No voluntariado identifiquei uma oportunidade de praticar minha religião.
Proteção	8- O trabalho voluntário dá sentido à minha vida. 9- O trabalho voluntário ocupa meu tempo. 10- O voluntariado é uma oportunidade de retribuir as oportunidades que já recebi na vida. 11- Me identifico com as dificuldades do outro.
Valores	12- Fazer trabalho voluntário é uma forma de fazer justiça social. 13- Por meio do voluntariado proporciono oportunidades para que os necessitados melhorem de vida. 14- Sinto-me sensibilizado ao ver outras pessoas passando necessidades. 15- Sinto que posso fazer algo pelos beneficiados do programa de voluntariado que participo. 16- Eu sinto que as pessoas são iguais e que todos devem ter as mesmas oportunidades.
Benefícios pessoais	17- Sinto-me bem quando vejo que estou fazendo bem para outra pessoa. 18- O trabalho voluntário é gratificante. 19- Por meio do voluntariado posso exercitar meus conhecimentos. 20- Sinto-me recompensado com o crescimento das pessoas que ajudo no programa de voluntariado. 21- O voluntariado proporciona bons momentos na minha vida. 22- Sinto que recebo amor das pessoas que ajudo no trabalho voluntário. 23- Participar do programa de voluntariado da empresa é uma forma de me desligar um pouco da minha rotina de trabalho.
Papel social	24- Identifico-me com o trabalho voluntário. 25- Fazer trabalho voluntário faz parte da minha vida. 26- Descobri em mim um talento para ajudar pessoas necessitadas. 27- Sinto-me no dever de ajudar as pessoas por meio do trabalho voluntário.
Relações interpessoais no trabalho	28- Existe um “espírito” de cooperação entre as pessoas que participam do voluntariado na minha empresa. 29- O voluntariado na empresa favorece o relacionamento entre as pessoas no meu ambiente de trabalho. 30- O voluntariado cria entre meus colegas de trabalho uma sensação de responsabilidade coletiva de uns para com os outros. 31- O voluntariado aproxima as pessoas de níveis hierárquicos diferentes no ambiente de trabalho. 32- Meus colegas da empresa apreciam o trabalho voluntário que faço.
Benefícios no trabalho	33- O programa de voluntariado da empresa me permite atuar em outras áreas de meu interesse. 34- Participar do voluntariado na empresa me faz sentir mais importante no ambiente de trabalho. 35- Sou bem visto pelo meu chefe por participar do voluntariado da empresa. 36- Atuar no voluntariado da empresa pode abrir portas para minha carreira profissional. 37- Por meio da participação no voluntariado da empresa, tenho contato com pessoas de nível hierárquico mais alto que o meu.
Escala de Suporte Organizacional para Voluntariado Empresarial	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Minha empresa incentiva os empregados ao trabalho voluntário. 2. A alta gestão da empresa em que trabalho busca o apoio de todas as chefias para o voluntariado. 3. A empresa em que trabalho disponibiliza recursos (materiais, financeiros, canais de comunicação interna, pessoas, etc...) para a realização das ações voluntárias. 4. Minha empresa libera os funcionários para participarem do programa de voluntariado. 5. Minha chefia imediata apóia minha participação no voluntariado da empresa. 	

Anexo E