

GESTÃO NO TERCEIRO SETOR: ANÁLISE DE FATORES PREDITORES DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

MANAGEMENT ON THIRD SECTOR: ANALYSIS OF VOLUNTARY WORK PREDICTORS FACTORS

Anna Carolina Rodrigues ORSINI¹
 Andressa Sullamyta Pessoa de SOUZA²

Recebido em: 24/02/2018

Aceito em: 08/01/2019

<http://dx.doi.org/10.4025/cadadm.v26i2.41840>

RESUMO

O presente estudo objetivou analisar fatores preditores do trabalho voluntário, considerando a relevância da temática para a gestão das organizações sem fins lucrativos e para o terceiro setor. Assim, cinco hipóteses foram previamente estabelecidas, embasadas pela literatura, prevendo relações entre religiosidade, empatia, percepção de eficácia, senso de obrigação moral e altruísmo com a predisposição ao voluntariado. Após os procedimentos de análise, mediação e descrição, com amostra final de 244 respondentes que nunca realizaram trabalho voluntário, testaram-se as hipóteses por meio das modelagens de regressão de Theil-Sen e quantílica. Observou-se que senso de obrigação moral e valor altruísta são preditores consistentes dessa atividade, e que o nível de religiosidade também a influencia positivamente em níveis mais elevados de disposição. Conclui-se que tais aspectos devem ser considerados nas estratégias dessas organizações para que o processo de recrutamento de voluntários seja mais efetivo e viabilize o alinhamento entre funções, objetivos organizacionais, esforço e tempo requeridos, desempenho e motivações.

Palavras-chave: Fatores motivacionais. Gestão do voluntariado. ONGs. Terceiro Setor. Trabalho voluntário.

ABSTRACT

The study aimed to analyze predisposal factors to volunteer work, due to its relevance for the management of non-profit organizations and for the third sector. Five hypotheses were previously established, based on the literature, predicting relation between religiosity,

¹ Mestrado em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

² Mestrado em Administração pela Universidade Federal da Paraíba (UFPB).

empathy, perception of efficacy, sense of moral obligation and altruism with predisposition to volunteering. After the procedures of mediation analysis and description, with the final sample of 244 respondents from people who never performed voluntary work, the hypotheses were tested through the regression models of Theil-Sen and quantile regression. Results demonstrated that “sense of moral obligation” and “altruistic value” are consistent predictors of this activity. Level of religiosity is also a positive influencer, when we consider high levels of disposition to do voluntary work. The study concluded that these predictors must be considered in the non-profit organizations' strategies so that the volunteer recruitment process become more effective and enables the alignment between functions, organizational objectives, effort and time required, performance and motivations.

Keywords: Motivational factors. Voluntary management. NGOs. Third sector. Voluntary work.

1 INTRODUÇÃO

Sabendo da expressividade que possuem no contexto global, as organizações sem fins lucrativos e a eficiência dos seus modelos de gestão têm sido pauta constante dos debates realizados pela comunidade acadêmica mundial, especialmente quando se trata das estratégias para captar e engajar voluntários (NORMANHA FILHO; SILVA; VASCONCELOS, 2012). Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), em 2010, mais de 16 milhões de pessoas acima de 15 anos de idade se voluntariaram no mundo, produzindo, aproximadamente, 166 bilhões de dólares americanos para a economia (ONU, 2011). Já em 2015, no seu relatório sobre o estado do voluntariado mundial, a ONU passou a contabilizar mais de um bilhão de pessoas atuando como voluntárias, tanto nos seus respectivos países de origem, como em outras localidades.

Na realidade brasileira, entretanto, conforme levantamento feito pelo Instituto Datafolha, em 2014, apenas 11% da população do país eram compostas por voluntários ativos, e 28% já haviam realizado algum tipo de atividade formal não remunerada em prol de uma causa social. Isso significa que, cerca de três em cada dez brasileiros já se engajaram em ações voluntárias ao longo da vida. Porém, também se estimou que quase 60% da população sinalizaram disposição para atuar como voluntários em causas sociais (INSTITUTO DATAFOLHA, 2014). E, apesar de não haver levantamentos mais recentes, a expectativa é de crescimento contínuo em atividades nesse setor, no país e no mundo.

Apesar dessa expectativa, o panorama de relativa representatividade e possível crescimento do voluntariado, no Brasil, é constantemente desafiado, ao percebermos que no terceiro setor brasileiro há uma oscilação em termos de qualidade, alcance e eficiência da gestão das organizações que o compõem. Esse aspecto se torna crucial quando consideramos que o setor precisa de pessoas minimamente comprometidas para desenvolver e conduzir suas atividades e desencadear mudanças sociais transformadoras e, portanto, precisa considerar aspectos estratégicos relativos à gestão de voluntários.

Diante desse cenário, a questão central que se coloca é que fatores motivam as pessoas a desenvolver trabalho voluntário, dada sua natureza complexa e a necessidade das organizações do terceiro setor em estabelecer diretrizes de gestão mais efetivas? Apesar de existirem estudos sobre por que as pessoas se voluntariam, o que se sabe sobre essas motivações não é sistemático ou consistente o suficiente para esgotar a possibilidade de novos

estudos (CAVALCANTE, 2013; ORSINI, 2016). Possíveis desajustes e impasses entre a compreensão de interesses pessoais da força de trabalho e as necessidades estratégicas das organizações em questão expõem potenciais lacunas no processo de captação desses indivíduos. Lacunas estas que podem desencadear altos índices de rotatividade, esvaziamento de mão-de-obra, além da própria descontinuidade das ações promovidas (BOCCHI et al. 2010; GOMES, 2013).

Ademais, incentivar a discussão dessa temática é visivelmente importante, quando se busca contribuir para a profissionalização do setor, partindo do entendimento de que essa é uma via importante na promoção de bem-estar social e cidadania ativa (MILLIGAN; FYFE, 2005; MELO, 2011). Neste ensejo, o presente artigo objetivou analisar fatores que predisõem os indivíduos a se engajarem em atividades voluntárias, de forma similar aos estudos de Benneett (2015), Cavalcante (2013), Pope, Isely e Azamoa-Tutu (2009), Orsini (2016), dentre outros. O estudo buscou fornecer base para *insights* referentes às ações estratégicas e de marketing na captação de voluntários, a partir do recorte quantitativo com pessoas nunca antes engajadas neste trabalho; pois consideramos que este público resguarda informações capazes de evidenciar o que, de fato, os convenceria a encarar o voluntariado, permitindo que as organizações sociais renovem sua força de trabalho com a descoberta de novos talentos (CAVALCANTE, 2013; BARBOSA; COSTA, 2014).

Portanto, considerar os fatores de propensão ao voluntariado se torna essencial, dado que o recrutamento e a seleção destes indivíduos é um processo custoso e crítico para o terceiro setor, especialmente diante de suas restrições orçamentárias (CNAAN; GOLDBERG-GLENN, 1991; BLERY; KATSELI; TSARA, 2010). Além disso, essa melhor compreensão pode levar tais organizações a aperfeiçoar suas estratégias de captação de voluntários, refletindo maior profissionalização a partir de ações que considerem as necessidades desses indivíduos e aumentem as chances de que mais pessoas sintam-se atraídas pelo referido modelo de trabalho (FERREIRA; PROENÇA; PROENÇA, 2008).

A partir do propósito estabelecido para a pesquisa, este artigo está estruturado da seguinte maneira: inicialmente, discutimos o embasamento teórico utilizado na pesquisa. Em seguida, discutimos os procedimentos metodológicos adotados. Após esse detalhamento, apresentamos e discutimos os resultados empíricos alcançados e, por fim, realizamos as considerações finais do estudo, ressaltando suas limitações e recomendações para futuras pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O TRABALHO VOLUNTÁRIO E SUA GESTÃO NO TERCEIRO SETOR

Segundo a Organização das Nações Unidas (2015), voluntário é o jovem, adulto ou idoso que, devido ao seu interesse pessoal e espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração, às diversas formas de atividades de bem estar social e/ou outros campos. Para a lei brasileira (LEI Nº 71/98, DE 3 DE NOVEMBRO), voluntário é o indivíduo que, de forma livre, desinteressada e responsável, compromete-se, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.

Omoto e Snyder (2010) destacam que o voluntariado é uma forma específica de ação social na qual os indivíduos, por vontade própria, doam tempo e esforços para fazer o bem aos outros sem esperar compensações ou recompensas.

Todavia, na visão de Clary *et al.* (1998), o voluntariado é uma assistência planejada em que os voluntários procuram ativamente oportunidades para ajudar ao próximo, depois de deliberarem a quantidade de tempo, o grau de envolvimento e as atividades a serem exercidas que mais combinam com suas necessidades pessoais. Só assim será possível assumir um compromisso de relacionamento, em longo prazo, diante da implicação de custos pessoais, tempo, energia e oportunidade. Tais definições nos mostram que, em sua essência, o voluntariado pode ser compreendido como a realização espontânea de atividades regulares, não remuneradas, em prol de causas sociais, ou relacionadas às organizações do terceiro setor, que visam à promoção do bem-estar coletivo. O voluntariado se apresenta, portanto, como um fenômeno complexo, pois requer indivíduos dispostos a abdicar, em alguma medida, dos seus interesses em prol da coletividade e, simultaneamente, com motivações intrínsecas suficientes para transformarem o desejo de serem voluntários em ação, de forma consistente e duradoura.

Assim, com base nessas colocações, podemos perceber que os fatores de motivação individual determinam os níveis de envolvimento, quantidade de tempo e em quais atividades haverá o engajamento. Consequentemente, assim como nas instituições privadas, as organizações sem fins lucrativos também enfrentam desafios para se tornarem eficientes na gestão da atividade voluntária, inclusive para conseguir evidenciar contrapartidas capazes de atrair pessoas qualificadas para o trabalho.

Peterson (2004) coloca que, se a estratégia de captação de pessoal mais efetiva dependesse de qual motivo é mais aplicável para cada indivíduo, então, o lógico seria adotar as estratégias de captação mais próximas às razões primárias de motivação. Nesse caso, as organizações sem fins lucrativos, diante da eliminação do retorno financeiro como razão, em muitos casos, primordial ou exclusiva para o trabalho, devem, portanto, ser habilidosas na capacidade de se adaptar a diversos contextos e mudanças no ambiente, se quiserem maior eficiência na atração de voluntários (SCHINDLER-RAINMAN, 1990).

O comportamento voluntário que, por fora, parece ser o mesmo para todos os indivíduos, na realidade, reflete uma série de motivações e processos decisórios que precisam ser geridos, sem desvirtuar a organização de seu propósito maior. À medida que essas motivações conseguem ser identificadas, podemos compreender melhor o que as pessoas estão procurando quando pensam no voluntariado e, assim, ajudá-las a satisfazer suas necessidades por meio dele, desenvolvendo políticas organizacionais estruturadas que perpassem desde a captação até a retenção desses indivíduos. Essa lógica requer, inclusive, uma persuasão que seja capaz de atrair, especialmente, os que nunca se envolveram com atividades voluntárias, considerando sua relevância para o contexto social e econômico (GIACOMINI; LUNARDI FILHO, 2009; MELO, 2011; ORSINI, 2016).

Para Gomes (2013), as organizações no terceiro setor sentem a necessidade de estruturar seu trabalho aplicando métodos de gerenciamento que as ajudem a atingir metas e objetivos. Assim, será possível tornar a gestão do voluntariado mais eficaz, se as expectativas dos voluntários e as diretrizes das ONGs estiverem alinhadas. E, nesse caso, compreender os fatores que influenciam o voluntariado se torna uma questão chave. A seguir, discutimos essa temática.

2.2 FATORES PREDITORES DO VOLUNTARIADO

Cientes da complexidade do tema, diversos estudos empíricos têm envidado esforços no intuito de compreender o que leva as pessoas a se engajar doando seu tempo para diferentes causas sociais. Embora maior atenção tenha sido dada aos aspectos de natureza

sociodemográfica, ressaltamos a relevância de estudos que buscam compreender aspectos intrínsecos ao indivíduo para adoção desse comportamento, tendo em vista serem determinantes para a motivação da ação (ORSINI, 2016). Além dessa questão, para esse estudo, consideramos construtos que apresentavam maior evidência em pesquisas anteriores com essa construção, visando uma análise parcimoniosa.

No geral, há um cenário que sinaliza a relação positiva entre religiosidade e comportamentos de doação. Ainda que com evidências, sinaliza-se que a religião pode motivar e estruturar o voluntariado, tendo grande impacto na sociedade, a partir de suas influências na individualidade, significância para escolha livre e geração de capital social (VON ESSEN et al., 2015; BENNETT, 2015). Dentre as reflexões, argumenta-se que pessoas mais religiosas possuem nível de integração social mais elevado, o que as torna mais suscetíveis a compreender estados de necessidade, a serem solicitadas para colaboração social e à generosidade (BRYANT et al., 2003; FREIRE; LIMA, 2005; KOTTASZ, 2004; VAN SLYKE; BROOKS, 2005; TEAH; LWIN; CHEAH, 2014; WIEPKING; MAAS, 2009). Desse modo, enunciamos a primeira hipótese desse estudo como:

H1 – O nível de religiosidade influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário.

Aspectos de personalidade que refletem valores mais altruístas e orientação pró-social, geralmente, predis põem as pessoas a adotar comportamentos sociais colaborativos, já que parecem ser mais sensíveis quanto à situação de terceiros, além de possuírem maior senso ético e de justiça social etc. (VAN LANGE et al., 2007). Esse entendimento norteou a formulação das hipóteses subsequentes. Dentre esses aspectos intrínsecos aos indivíduos, há evidências da relação de empatia com comportamentos de doação. No geral, o conceito envolve a compreensão emocional das atitudes e reações de terceiros, principalmente frente às questões que envolvem sofrimento (BASIL; RIDGWAY; BASIL, 2008; BEKKERS, 2010; LEE; CHANG, 2007; TANG, 2010; WIEPKING; MAAS, 2009). A partir disso, indicamos a segunda hipótese do estudo:

H2 – O nível de empatia influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário.

A percepção de eficácia é um fator multidimensional que também tem sido analisado. Aqui, enfatizamos o seu conceito envolvendo a percepção do potencial de efetividade da adoção de determinado comportamento - nesse caso, voluntariado -, para resolução de problemas ou obtenção de resultados positivos - nesse caso de natureza social (BASIL; RIDGWAY; BASIL, 2008; BEKKERS, 2010; BEKKERS; WIEPKING, 2011; ORSINI, 2016). Assim, formulamos:

H3 – A percepção de eficácia influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário.

Alguns estudos também evidenciaram de forma mais específica que pessoas com nível de responsabilidade e dever moral social são mais propensas a doar tempo para causas sociais. Esse senso de obrigação moral envolveria o sentimento de dever moral de adoção de comportamentos sociais altruístas (CHEUNG; CHAN, 2000; CHIU, 2004; VAN SLYKE; BROOKS, 2005; ORSINI, 2016), aspecto esse relacionado a valores pessoais que expressam níveis de compaixão, solidariedade, humanitarismo e fortalecimento cidadão (FREIRE; LIMA, 2005; GIACOMINI; LUNARDI FILHO, 2009; RODRÍGUEZ; SÁNCHEZ; 2013). Nesse sentido, enunciamos as seguintes hipóteses:

H4 – O senso de obrigação moral influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário.

H5 – O nível de altruísmo influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário

Apresentadas as hipóteses do estudo, expomos, em sequência, os procedimentos metodológicos adotados na pesquisa.

3 METODOLOGIA

Em termos classificatórios, caracterizamos essa pesquisa de abordagem quantitativa como descritiva do tipo *survey*, já que sua finalidade primordial é analisar, estatisticamente, a relação de variáveis para obtenção de indicações práticas à realidade por meio da aplicação de questionários a um quantitativo significativo de respondentes (SAMPIERI; COLLADO; LÚCIO, 2006). Salienta-se que, neste estudo, foram selecionadas as variáveis que mais têm sido evidenciadas em estudos similares, e com maior potencial de analisar o fenômeno respeitando uma compreensão parcimoniosa do modelo em abordagem linear.

Para mensurar os construtos definidos nas hipóteses de pesquisa, recorreremos à adaptação e tradução de escalas validadas, com utilização de múltiplos itens para mensuração de cada construto, conforme orientação predominante na temática de mensuração de escalas (COSTA, 2011). Para medir o nível de religiosidade, utilizamos 7 itens oriundos dos estudos de Silva Júnior e Costa (2014) e Pieper, Van Uden e De Vries-Schot (2012). O construto nível de empatia também contou com 7 itens advindos de Bruner (2013), Barboza e Costa (2014) e Orsini (2016). O construto de percepção de eficácia em relação ao trabalho voluntário contemplou 6 itens relacionados à confiança de alcance efetivo de resultados a partir do exercício do trabalho voluntário (CHIU, 2004; ORSINI, 2016). Para o senso de obrigação moral em relação ao trabalho voluntário, utilizamos cinco itens com base nos estudos de Beldad, Snip e Hoof (2014), Cheung e Chan (2000), Smith e McSweeney (2007) e Orsini (2016).

Para o altruísmo, entendido nesse estudo como valor relativo à disposição pessoal para auto-sacrifício sem foco prioritário em recompensas pessoais, visando o bem-estar do seu entorno com expressão de valores como humanitarismo, consciência societal e preocupação com o próximo, utilizamos 6 itens (BEKKERS; WIEPKING, 2011; CAVALCANTE, 2012; CLARY et al., 1998; CLARY; SNYDER, 1999; PILATI; HEES, 2011; RODRÍGUEZ; SÁNCHEZ; AROCENA, 2013). Por fim, para a variável dependente de predisposição ao voluntariado, recorreremos aos estudos de Barboza e Costa (2014) e Orsini (2016) e exploramos 4 itens na medição. Todas as escalas de verificação foram de 11 pontos (0 a 10), por fornecer uma referência mais familiar de análise ao respondente.

Quanto à coleta de dados, lançamos o questionário via plataforma online de redes sociais virtuais com uso da ferramenta *Google Drive*, no período de novembro de 2017 a dezembro de 2018, considerando os aspectos de viabilidade de custos operacionais da pesquisa e acesso ao perfil pesquisado (pessoas, maiores de 18 anos e que nunca fizeram trabalho voluntário), com objetivo primordial de explorar as relações entre os construtos definidos. A opção pelo perfil de pessoas que nunca fizeram trabalho voluntário teve o objetivo de alinhar a amostra ao construto de predisposição utilizado como variável explicada no estudo, além de focalizar um público estratégico para captação por essas entidades. No estudo, um total de 259 respondentes. Após tratamento em planilha com análise preliminar para verificação de duplicidade de respostas, *missing values* e *outliers*, permaneceram 244 respostas válidas.

Quanto ao perfil sociodemográfico da amostra, obtivemos maior representatividade de mulheres (67,6%), pessoas com alta escolaridade (57% com ensino superior incompleto/completo), jovens (média etária de 28 anos) e solteiras (69,7%). Esse perfil era esperado, considerando a plataforma de acesso e a espontaneidade de respostas obtidas. Em

geral, pessoas com esse perfil são mais propensas a contribuir com respostas espontâneas acerca do tema, tendo em vista que a própria literatura o reconhece como um perfil com maior nível de predisposição para o trabalho voluntário (LUM; LIGHTFOOT, 2005; MUSICK; WILSON, 2008).

Na análise dos dados, primeiramente realizamos os procedimentos convencionais de análise psicométrica e extração de medidas descritivas. Em seguida, buscamos testar as relações previstas por meio de duas técnicas de regressão linear (Normal e Theil-Sen), tendo em vista a pertinência da modelagem para a proposta da pesquisa (ANDERSON; SWEENEY; WILLIAMS, 2012). Em complementaridade, utilizamos a técnica de regressão quantílica, para avaliar as relações em diferentes níveis. Esse detalhamento está exposto no item subsequente.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS

4.1 ANÁLISE PSICOMÉTRICA E MEDIDAS DESCRITIVAS

Em conformidade ao exposto no tópico anterior, utilizamos múltiplos itens em escalas de onze pontos (0 a 10) para mensurar os seis construtos pesquisados. Antes de agregar os itens referentes a cada construto considerado, realizamos a análise fatorial confirmatória para cada bloco de itens no intuito de verificar a qualidade da estrutura psicométrica das escalas. Para tal, utilizamos os softwares SPSS e AMOS. Para o construto de religiosidade houve boa adequação da amostra com estatística KMO = 0,934 e de viabilidade para análise fatorial no teste de esfericidade de Bartlett (com $\chi^2 = 2768,264$ e 21 gl) com p-valor < 0,001. Pela extração fatorial realizada, recorrendo ao método de máxima verossimilhança, tivemos indicação de bons escores gerais. Entretanto, o teste e as medidas de ajustamento, a priori, sinalizaram a possibilidade de melhor ajuste da escala. Nesse caso, após considerar o conteúdo de cada item e a definição operacional definida para o construto como a intensidade da influência de aspectos e crenças religiosas nas atitudes e ações (na vida) do indivíduo, os itens 4 (minha fé influencia todas as áreas da minha vida) e 5 (a minha visão da vida é baseada na minha religião e na minha relação com Deus) referentes a esse construto foram excluídos.

Após esse procedimento, como é possível observar na Tabela 1, a estatística KMO (0,903) manteve-se satisfatória e o teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 1719,929$; 10 gl; p-valor < 0,001) também indicou a viabilidade da extração fatorial, na qual obtivemos a emergência de um único fator com autovalor maior que 1 e nível de explicação da variância total muito satisfatória (85,47%). As comunalidades e cargas fatoriais apresentaram valores muito satisfatórios (todos acima de 0,7) e o coeficiente alpha de Cronbach extraído (0,967) sinaliza um nível alto de confiabilidade na medição do construto, de acordo com as recomendações da literatura (COSTA, 2011). O teste de ajustamento ($\chi^2 = 14,75$; 5 gl; p-valor > 0,05) indica bom nível de ajuste da escala, assim como as medidas de ajustamento complementares. Muito embora a indicação seja que o RMSEA seja abaixo de 0,08, tomamos por satisfatório o valor obtido e as sinalizações das demais medidas. A Tabela 1 apresenta a estrutura psicométrica do construto nível de religiosidade.

Tabela 1 - Estrutura Psicométrica do construto nível de religiosidade

Construto	Itens	Com.	Esc. Fatorial	α de Cronbach
Nível de religiosidade KMO =0,903 T. Esf. Bartlett ($\chi^2 = 1719,929$; 10 gl; p-valor < 0,001)	Acreditar em Deus na minha vida me motiva a escolher o bem, mesmo que seja difícil.	0,877	0,936	0,967
	Em tempos de dificuldades e tribulação, eu confio em Deus.	0,958	0,979	
	Estou disposto a prestar contas a Deus sobre o meu estilo de vida.	0,755	0,869	
	Eu tenho um forte sentimento da presença de Deus na minha vida.	0,962	0,981	
	Eu tento dedicadamente viver de acordo com minhas crenças religiosas.	0,722	0,850	
Teste de ajuste	$\chi^2 = 14,75$; 5 gl; p-valor > 0,05			
CMIN/DF	2,989			
GFI	0,976			
CFI	0,994			
RMSEA	0,09			

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Seguindo a mesma lógica, no construto de nível de empatia fizemos uma extração inicial e verificamos também a possibilidade de ajuste da escala sem comprometer o conteúdo em relação ao conceito abordado na pesquisa de que a empatia consiste na capacidade do indivíduo de entender as emoções e sentimentos do outro, colocando-se em seu lugar. Nesse sentido, eliminamos o item 4 (problemas de outras pessoas costumam me comover), o que também contribui para utilização de escalas com mais parcimônia.

Como indicado na Tabela 2, a estatística KMO (0,935) e o teste de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 1444,5$; 15 gl; p-valor < 0,001) indicaram a adequação amostral e viabilidade do procedimento de extração fatorial. Para essa variável (empatia) a extração obteve um único fator com autovalor maior que 1 e nível de explicação da variância total satisfatória (77,35%). As comunalidades e cargas fatoriais apresentaram valores satisfatórios e o coeficiente alpha de Cronbach extraído (0,953) indica alto nível de confiabilidade da escala. O teste de ajustamento ($\chi^2 = 14,75$; 5 gl; p-valor > 0,10) e as medidas complementares reforçam a qualidade da escala, conforme apresentado pela Tabela 2.

Tabela 2 - Estrutura Psicométrica do construto nível de empatia

Construto	Itens	Com.	Esc. Fatorial	α de Cronbach
Nível de Empatia KMO =0,935 T. Esf. Bartlett ($\chi^2 = 1444,5$; 15 gl; p-valor < 0,001)	Em geral, me preocupo com as dificuldades de outra pessoa como se elas fossem minhas.	0,781	0,884	0,953
	Quando eu vejo uma pessoa sendo tratada injustamente, eu sinto como se fosse comigo.	0,771	0,878	
	Tenho facilidade de entender o ponto de vista de outra pessoa.	0,668	0,818	
	Antes de pedir que alguém mude, procuro me colocar em seu lugar para entender seus motivos.	0,740	0,860	
	Sou capaz de compreender as emoções sentidas pelos outros.	0,842	0,918	
	Tenho sensibilidade para entender as reações e me colocar no lugar dos outros.	0,838	0,916	
Teste de ajuste	$\chi^2 = 12,38$; 9 gl; p-valor > 0,10			
CMIN/DF	1,39			
GFI	0,983			
CFI	0,998			
RMSEA	0,04			

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Quanto ao construto de percepção de eficácia do trabalho voluntário, a análise prévia sinalizou também necessidade de maior ajuste da escala, levando-nos à exclusão dos itens 5 (penso que o trabalho como voluntário pode causar impacto positivo na sociedade) e 11 (o trabalho voluntário é uma boa forma de fazer justiça social). Avaliando a relevância desses para o conjunto de itens no que se refere ao conteúdo, verificamos a possibilidade de ambos apresentarem grandes chances de problemas quanto a conceitos que foram tratados de maneira genérica na escala, como 'impacto' e 'justiça social'. Feito esse procedimento, avaliamos a estrutura psicométrica do construto, entendido nessa pesquisa como a percepção do alcance efetivo de resultados sociais a partir do trabalho voluntário.

Na análise antecedente à fatorial, verificamos a extração do KMO = 0,873 e o teste de esfericidade ($\chi^2 = 1215,39$ e 6 gl) com resultado de p-valor menos que 0,001. Na extração, constatamos a existência de um único autovalor acima de 1 com nível de explicação de variância total muito satisfatório (87,39%). Os escores (todos acima de 0,8) revelam alta consistência psicométrica e *alpha* de Cronbach (0,965) sinalizam alta consistência interna na medição do construto. Por outras medidas extraídas, consideramos a extração muito satisfatória, conforme explanado na Tabela 3.

Tabela 3 - Estrutura Psicométrica do construto percepção de eficácia

Construto	Itens	Com.	Esc. Fatorial	α de Cronbach
Percepção de eficácia KMO =0,873 T. Esf. Bartlett ($\chi^2 =1215,39$; 6 gl; p-valor < 0,001)	Em minha leitura, o envolvimento das pessoas com o voluntariado pode gerar grandes benefícios sociais.	0,826	0,909	0,965
	Para mim, o trabalho voluntário é uma alternativa viável para melhorar a sociedade.	0,939	0,969	
	Acredito no trabalho voluntário como uma boa forma de combater problemas sociais.	0,847	0,921	
	Por meio do voluntariado é possível fazer do mundo um lugar melhor	0,883	0,940	
Teste de ajuste	$\chi^2 =1,448$; 2 gl; p-valor > 0,10)			
CMIN/DF	0,732			
GFI	0,997			
CFI	1,00			
RMSEA	0,00			

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O senso de moralidade em relação ao trabalho voluntário foi definido operacionalmente como a importância e sentimento de dever particular em realizar essa atividade, isto é, a crença moral de contribuir com a sociedade por meio de trabalho voluntário. Com uma análise prévia todos os itens foram mantidos, pois não houve consenso das medidas na indicação de ajustamento da escala, mesmo com exclusão de itens. Conforme indica a Tabela 4, a amostra se mostrou adequada (KMO = 0,857) e viabilizou a utilização da análise fatorial pelo parâmetro do teste de esfericidade Bartlett ($\chi^2 = 1187,96$; 10 gl; p-valor < 0,001), indicando a rejeição da hipótese nula de que há matriz identidade de correlação. Obtivemos a extração de um único fator com autovalor maior que 1 e variância explicada de 76,3%.

As communalidades e cargas fatoriais foram elevadas e o coeficiente alpha (0,940) sinaliza para adequação dos itens e consistência interna da escala. No entanto, há evidência de problemas de ajustamento com a negação da hipótese de que as matrizes de correlação estimada e observada são iguais, bem como os índices CMIN/DF (valor > 5) e RMSEA (valor > 0,08). Por outro lado, as medidas GFI e CFI indicam ajustamento (valores acima de 0,9).

Considerando o conteúdo, e que não houve melhoria significativa na escala com exclusões, ressaltamos apenas a limitação da escala para esse construto que possui evidências de necessidade de melhoria, embora apresente bons escores, conforme apresentado na Tabela 4.

Tabela 4 - Estrutura Psicométrica do construto senso de obrigação moral

Construto	Itens	Com.	Esc. Fatorial	α de Cronbach
Senso de obrigação moral KMO =0,857 T. Esf. Bartlett ($\chi^2 =1187,96$; 10 gl; p-valor < 0,001)	Sinto obrigação moral de doar tempo para causas sociais.	0,602	0,776	0,965
	Para mim, contribuir com trabalhos voluntários está de acordo com meus princípios morais.	0,833	0,913	
	O voluntariado está em conformidade com meus princípios como pessoa.	0,824	0,908	
	Devo, por uma questão moral, me engajar com o trabalho voluntariado.	0,776	0,881	
	Trabalhar em prol de causas sociais faz parte dos meus valores morais.	0,780	0,883	
Teste de ajuste	$\chi^2 =104,18$; 5 gl; p-valor < 0,001			
CMIN/DF	10,69			
GFI	0,958			
CFI	0,975			
RMSEA	0,2			

Fonte: Elaboração própria, 2017.

O último construto preditor, o altruísmo, envolve valores de disposição para auto-sacrifício, humanitarismo, consciência societal e preocupação com o próximo. Em análise preliminar houve indicação de melhoramento do ajuste da escala. Avaliando o conteúdo em paralelo, optamos por excluir o item 5 (eu me preocupo mais com os necessitados do que comigo). Com a nova extração, conforme exposto na Tabela 5, a partir dos pressupostos de adequação e viabilidade do uso da fatorial (KMO = 0,884; $\chi^2 = 928,57$; 10 gl; p-valor < 0,001), emergiu um único fator com autovalor maior que 1 com variância total explicada de 70,81%.

Em geral, as extrações dos escores foram satisfatórias. Também há sinalização de consistência interna da escala (α de Cronbach = 0,921). O teste de ajustamento também aponta problemas, negando a hipótese de igualdade das matrizes de correlação estimada e observada. Porém, as medidas complementares de ajuste apresentaram-se satisfatórias, sendo elas: CMIN/DF com valor menor que 5; GFI e CFI com valores maiores que 0,9 e RMSEA com valor limite recomendado pela literatura (COSTA, 2011). Sendo assim, salientamos a possibilidade de melhoria na estrutura psicométrica dos construtos de senso de obrigação moral e altruísmo, embora atendam bem ao propósito de pesquisa. A Tabela 5 apresenta os detalhes do construto altruísmo.

Tabela 5 - Estrutura Psicométrica do construto altruísmo

Construto	Itens	Com.	Esc. Fatorial	α de Cronbach
Altruísmo KMO =0,884 T. Esf. Bartlett ($\chi^2 =928,57$; 10 gl; p-valor < 0,001)	Gosto de ser prestativo para a sociedade.	0,824	0,908	0,921
	Fazer algo de bom ao próximo é importante para mim.	0,851	0,923	
	Considero-me uma pessoa altruísta.	0,592	0,770	
	Eu abro mão de benefícios próprios em favor de benefícios coletivos.	0,553	0,744	
	Costumo ajudar ao próximo que está em situação de necessidade por compaixão.	0,720	0,848	
Teste de ajuste	$\chi^2 =13,26$; 5 gl; p-valor < 0,05			
CMIN/DF	2,68			
GFI	0,978			
CFI	0,991			
RMSEA	0,083			

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Para a variável resposta de predisposição ao trabalho voluntário, mantivemos os 4 itens de medição, pois, apesar de algumas medidas (teste de ajustamento, CMIN/DF e RMSEA) sinalizarem a necessidade de melhor ajustamento da escala, o conteúdo é correspondente ao que outros estudos sinalizam como adequado para mensuração de predisposição (BASIL; RIDGWAY; BASIL, 2008; BARBOZA; COSTA, 2014; ORSINI, 2016). As extrações da estrutura psicométrica do construto estão indicadas na Tabela 6. O KMO (0,862) e o coeficiente de esfericidade de Bartlett ($\chi^2 = 1538,66$; 6 gl; p-valor < 0,001) validam o uso da análise fatorial.

Com a extração, obtivemos um único fator com autovalor maior que 1 e variância total explicada de 91,37%. As comunalidades e escores fatoriais obtiveram níveis muito satisfatórios e há indicação de boa consistência interna da escala. Os índices GFI e CFI são favoráveis quanto ao ajustamento da escala com valor > 0,9, atendendo, portanto, ao propósito de pesquisa. A Tabela 6 apresenta o construto predisposição ao trabalho voluntário.

Tabela 6 - Estrutura Psicométrica do construto predisposição ao trabalho voluntário

Construto	Itens	Com.	Esc. Fatorial	α de Cronbach
Predisposição ao trabalho voluntário KMO =0,862 T. Esf. Bartlett ($\chi^2 =1538,66$; 6 gl; p-valor < 0,001)	Creio que um dia vou tentar trabalhar como voluntário.	0,923	0,961	0,977
	Eu tenho a intenção de ser voluntário no futuro.	0,973	0,987	
	Existem grandes chances de eu me envolver em algum trabalho voluntário.	0,919	0,958	
	Tenho vontade de fazer algum trabalho voluntário.	0,840	0,916	
Teste de ajuste	$\chi^2 =11,46$; 2 gl; p-valor < 0,05			
CMIN/DF	5,80			
GFI	0,977			
CFI	0,994			
RMSEA	0,14			

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Com essa análise psicométrica, seguimos para a agregação dos itens de cada construto, gerando uma medida resultante da média ponderada pelos escores fatoriais dos itens. Na Tabela 7 é possível verificar as medidas descritivas extraídas dos construtos preditores e da variável dependente.

Tabela 7 - Medidas descritivas das variáveis independentes e dependente

Construto	Média	Desvio padrão	Quartis			Assimetria	Curtose
			1°	2°	3°		
Religiosidade	5,50	3,65	2,40	6,0	9,17	-0,22	-1,50
Empatia	6,69	2,43	5,05	7,50	8,57	-0,71	-0,73
Percepção de eficácia	6,96	2,75	4,00	7,80	9,45	-0,66	-0,87
Senso de obrigação moral	6,00	2,78	3,40	6,40	8,40	-0,25	-1,14
Altruísmo	6,41	2,48	3,92	7,30	8,40	-0,64	-0,83
Predisposição ao trabalho voluntário	7,14	2,92	4,00	8,40	10,00	-0,70	-0,85

Fonte: Elaboração própria, 2017.

No geral, em média, há um nível moderado de religiosidade, empatia, senso de obrigação moral e percepção de eficácia em relação ao trabalho voluntário e altruísmo, com nível um pouco maior de predisposição a essa atividade. Houve baixa dispersão de respostas, exceto para o construto de religiosidade, que apresenta menor convergência de respostas com valor de desvio padrão acima de 3. Em relação aos quartis, observa-se uma variação considerável entre eles, com o primeiro quartil (25%) com valores baixos, segundo quartil (50%) com valores moderados e o terceiro quartil (75%) com valores mais altos para os construtos. Em termos de formato de distribuição, os construtos apresentam leve assimetria negativa e maior achatamento da curva de distribuição em relação ao padrão de normalidade (parâmetro 0 referente ao SPSS).

4.2 TESTES DE HIPÓTESES

Inicialmente, buscamos testar as hipóteses do estudo, operando por meio de pacotes do R, pela modelagem convencional de regressão normal linear múltipla. Embora o modelo tenha sinalizado boa consistência e explicação geral do modelo, os pressupostos de normalidade e homocedasticidade dos erros não foram atendidos. Optamos, então, por utilizar a modelagem linear de Theil-Sen, uma modelagem robusta, com definição de parâmetros baseados nas medianas, que recorre ao método computacional intensivo de extração de várias subamostras da amostra original, por *bootstrapping*, permitindo maior flexibilidade em relação a eventuais pressupostos (c.f. WILCOX, 2012). Sua medida de ajuste global do modelo (Pseudo-R²) tem interpretação similar ao coeficiente de determinação da modelagem normal linear. Os resultados estão expostos na Tabela 8.

Tabela 8 - Estimadores da modelagem Theil-Sen

Estimadores do Modelo Global (Pseudo-R ² =0,60)					
Preditor	LI-IC	LS-IC	Estimador	Erro padrão	p-valor
Intercepto	0,534	1,352	0,896	0,212	0,000
Religiosidade	-0,096	0,005	-0,045	0,028	0,090
Empatia	-0,348	0,235	-0,004	0,150	0,830
Percepção de eficácia	-0,042	0,281	0,137	0,086	0,135
Senso de obrigação moral	0,065	0,395	0,215	0,083	0,000
Altruísmo	0,400	1,026	0,668	0,163	0,000

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Os resultados sinalizam que o senso de obrigação moral em relação ao trabalho voluntário ($\beta = 0,215$, $p < 0,001$) e o altruísmo ($\beta = 0,163$, $p < 0,001$) explicam a predisposição em exercer trabalho voluntário. A medida de ajuste global do modelo (Pseudo-R²) indica um nível muito bom de explicação do modelo (0,60). Em análise complementar, utilizamos a modelagem quantílica, também robusta, que analisa a influência das variáveis independentes na variável dependente em diferentes quantis, possibilitando maior detalhe na análise, e se mostra mais adequada para variáveis assimétricas e heterocedásticas (BUCHINSKY, 1998).

De acordo com o exposto na Tabela 9, para os níveis mais baixos de predisposição ao trabalho voluntário, confirmamos os fatores preditores de senso de obrigação moral e altruísmo. Além desses, o fator de percepção de eficácia se mostrou também relevante. A explicação do modelo apresentou bom nível (pseudo-R² = 0,65). Para a mediana, constatamos a influência dos mesmos fatores e também do nível de religiosidade, com nível de ajuste do modelo semelhante (pseudo-R² = 0,64). No terceiro quartil, para os níveis mais elevados de predisposição ao voluntariado, observamos a confirmação de todos os fatores, de fato, como preditores desse comportamento, embora com nível de explicação menor (pseudo-R² = 0,50).

Tabela 9 - Estimadores da modelagem quantílica

Preditor	Quantil 0.25 (Pseudo-R ² = 0,65)		Quantil 0.50 (Pseudo-R ² = 0,64)		Quantil 0.75 (Pseudo-R ² = 0,50)	
	Par. est.	p-valor	Par. est.	p-valor	Par. est.	p-valor
Intercepto	-0.190	0.849	2.191	0.029	3.422	0.001
Religiosidade	-0.801	0.424	-3.927	0.000	-3.246	0.001
Empatia	-0.440	0.660	1.303	0.194	1.935	0.054
Percepção de eficácia	3.799	0.000	4.045	0.000	3.227	0.001
Senso de obrigação moral	3.818	0.000	4.408	0.000	2.878	0.004
Altruísmo	2.124	0.035	2.844	0.005	3.190	0.002

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Sendo assim, percebemos que, para os níveis mais baixos e intermediários de predisposição, os fatores explicativos são o entendimento de dever moral cívico, o altruísmo e a percepção de que essa atividade é um meio eficaz para promover o bem comum. Para aqueles mais predispostos a exercer atividade voluntária, considerando que nunca a fizeram, o nível de religiosidade, empatia, percepção de eficácia, senso de moralidade e altruísmo são fatores determinantes nesse sentido. A seguir, então, discutimos no geral os resultados das hipóteses.

5 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Considerando as extrações realizadas, podemos analisar os resultados das hipóteses. A hipótese de que o nível de religiosidade influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário (H1) foi confirmada apenas em nível de mediana e terceiro quartil. Nesse caso, baixos níveis de predisposição ao voluntariado não são influenciados pelo grau de religiosidade. A sinalização do estudo é compatível com os achados de estudos anteriores (BRYANT et al., 2003; FREIRE; LIMA, 2005; KOTTASZ, 2004; VAN SLYKE; BROOKS, 2005; WIEPKING; MAAS, 2009; TEAH; LWIN; CHEAH, 2014). A indicação é de que as organizações sem fins lucrativos precisam considerar o aspecto religioso em seus diferentes níveis de intensidade durante suas ações de captação de voluntários, a fim de obter maior êxito. O resultado também pode conduzir à reflexão geral, com base em Von Essen *et al.* (2015) e Bennett (2015), de que as questões humanitárias e sociais deixam de restringir-se apenas ao âmbito religioso, de modo que, o que antes era direcionado apenas pelas instituições religiosas, torna-se factível mesmo que desvinculado desse contexto.

A relação prevista pela hipótese H2 de que a empatia influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário foi confirmada apenas marginalmente e somente para os níveis mais elevados de inclinação. Em geral, conforme estudos prévios (BASIL; RIDGWAY; BASIL, 2008; BEKKERS, 2010; BEKKERS; WIEPKING, 2011), pessoas que se envolvem em trabalhos comunitários e doam seu tempo para causas sociais são pessoas mais sensíveis. Entretanto, não se apresentou como fator determinante para predispor o indivíduo ao voluntariado. O achado converge com os resultados das pesquisas de Kottasz (2004) e Orsini (2016).

É necessário ponderar sobre o perfil de respondentes e a amostra utilizada no estudo, já que Kottasz (2004) trabalhou com perfil específico de jovens com elevada renda, o que detém similaridade com esta pesquisa. Esse construto, então, sinaliza a necessidade de análise mais aprofundada, possivelmente sobre seu dimensionamento e também na verificação de diferentes perfis de amostra, inclusive nos diferentes níveis de envolvimento com causas sociais. Também é possível que a autodeclaração sobre a predisposição seja um elemento tendencioso na mensuração do construto e comprometa achados mais consistentes, tendo em vista as medidas descritivas obtidas.

A hipótese de que a percepção de eficácia influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário (H3) apresentou resultados inconsistentes, com verificação da relação dependente da técnica quantitativa aplicada, já que foi negada na modelagem de Theil-Sen, em desacordo com os estudos de Basil, Ridgway e Basil (2008), Bekkers (2010) e Bekkers e Wiepking (2011), e confirmada nos três quartis da modelagem quantílica, indicando sua influência em todos os níveis de predisposição. O estudo de Orsini (2016) também apresentou inconsistências quanto aos resultados desse construto especificamente para a causa animal. Nesse caso, há sinalização da necessidade de uma melhor análise e avaliação para dimensionamento e medição do construto, tendo em vista as limitações da própria natureza da pesquisa quantitativa.

Seguindo no desdobramento de análise das hipóteses, indicamos que o senso de obrigação moral influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário (H4) em todos os níveis, conforme sinalizam estudos prévios (CHEUNG; CHAN, 2000; VAN SLYKE; BROOKS, 2005; TANG, 2010; ORSINI, 2016). Nesse caso, é importante que o discurso das organizações sem fins lucrativos, em uma perspectiva de longo prazo, seja pautado no aspecto de moralidade para engajamento social, com foco nas questões de cidadania ativa e

responsabilidade social e coletiva para promoção do bem comum. Além disso, com essa sinalização, é possível adotar estratégias para que o processo de recrutamento seja mais bem direcionado para pessoas com esse perfil, a fim de obter resultados mais significativos em relação à quantidade e retenção desses para as diferentes causas sociais existentes.

Por fim, a hipótese de que o altruísmo influencia positivamente a predisposição ao trabalho voluntário (H5) foi confirmada de maneira consistente, também para os diferentes níveis, o que converge com estudos e sinalizações prévias (FREIRE; LIMA, 2005; VAN LANGE et al., 2007; GIACOMINI; LUNARDI FILHO, 2009; RODRÍGUEZ; SÁNCHEZ; 2013). Pelo que foi evidenciado, esse construto se relaciona com os fatores anteriores ao comportamento, como predisposição, atitudes e intenção, e com o comportamento em si.

Apesar de apenas dois fatores serem consistentemente confirmados, a explicação dos modelos apresenta níveis que sinalizam a relevância desses construtos para explicação dessa variável dependente. Considerando esse aspecto, seria oportuno pensar que as organizações sem fins lucrativos devem estruturar linhas de ações educativas que aproximem o entendimento de uma formação cidadã na sociedade, focando em públicos como crianças e adolescentes, no intuito de estimular o desenvolvimento de perfis de pessoas com maior senso de coletividade, solidariedade, compaixão, humanitarismo, responsabilidade cívica e cidadã. Embora sejam traços de personalidade, é possível buscar o desenvolvimento de um perfil de sociedade mais propensa ao coletivismo, um dos desafios postos inclusive para área de marketing e sua vertente social. A Tabela 10 sumariza os achados.

Tabela 10 - Resultados das hipóteses

Hipótese	Preditores	Resultado
H1	Religiosidade	Confirmada apenas no 3º quartil
H2	Empatia	Negada
H3	Percepção de eficácia	Negada
H4	Senso de obrigação moral	Confirmada nas duas modelagens
H5	Altruísmo	Confirmada nas duas modelagens

Fonte: Elaboração própria, 2017.

Temos, então, conforme indicado na literatura, sinalizações de que aspectos individuais como senso moral e altruísmo são preditores de comportamentos sociais como doação de dinheiro, doação de sangue e, inclusive, atividades mais complexas como trabalho voluntário, adoção animal, etc. (CHEUNG; CHAN, 2000; VAN SLYKE; BROOKS, 2005; LEE; CHANG, 2007; BEKKERS; WIEPKING, 2011; BARBOZA; COSTA, 2014; ORSINI, 2016). A seguir, abordamos as considerações finais do estudo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como finalidade analisar os fatores que predispõem os indivíduos a se engajarem em atividades de voluntariado, a partir de uma abordagem quantitativa. Desse modo, buscou contribuir para a gestão de voluntários nas organizações que compõem o terceiro setor, bem como para a discussão dessa temática em viés de estudos quantitativos, dada a complexidade envolvida na compreensão de motivações. Os resultados alcançados sinalizam que pessoas com senso de obrigação moral e altruístas são mais predispostas a

exercer atividade voluntária, e que a religiosidade também é fator determinante em níveis mais altos de predisposição.

Desse modo, sinalizamos que tais aspectos intrínsecos devem ser considerados nas estratégias de ação e comunicação de organizações sem fins lucrativos que buscam processos de recrutamento de voluntários mais efetivos e consistentes, viabilizando o alinhamento entre funções, objetivos organizacionais, esforço e tempo requeridos, desempenho e motivações. Em termos teóricos, o estudo soma esforços para pesquisas no contexto de gestão do terceiro setor, tendo em vista os desafios postos para obtenção de resultados mais consistentes nessa área de estudo. Além disso, contribui em escopo metodológico, com uso de diferentes técnicas de análise, buscando estimular o uso de procedimentos robustos.

Quanto às limitações do estudo, destacamos a limitação na amostra obtida (uma amostra com maior número de respondentes poderia prover resultados mais consistentes), limitação quanto à medição de alguns construtos, como o de percepção de eficácia quanto ao trabalho voluntário, que apresentou resultados inconsistentes entre as técnicas de regressão e senso de obrigação moral, que apresentou problemas nas medidas extraídas na análise fatorial confirmatória. Além disso, essa pesquisa limitou-se a testar essas relações linearmente, de modo que incentivamos a utilização de outras técnicas que possam corroborar na constatação de relações mais representativas.

Recomendamos, então, que estudos futuros busquem analisar perfis específicos e outros construtos evidenciados na literatura, como também indicamos a necessidade de desenvolvimento de escalas mais consistentes para mensuração de construtos envolvidos nessa temática, tendo em vista o seu alcance no escopo de administração. Particularmente, a não constatação da relação esperada entre empatia e predisposição ao trabalho voluntário, reconhecida na literatura, nos leva à indicação de estudos futuros com análises mais aprofundadas dessa relação e do dimensionamento desse fator, não alcançada pelo escopo desse estudo. Também enfatizamos a oportunidade de melhorias quanto à medição e dimensionamento do construto de percepção de eficácia nesse contexto de pesquisa.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, D.; SWEENEY, D.; WILLIAMS, T. **Estatística aplicada à administração e economia**. 2. ed. São Paulo: Cengage Learning, 2011.

AROCENA, F. A. L.; RODRÍGUEZ, E. de J. E.; SÁNCHEZ, E. G. M. Exploración de un modelo estadístico de voluntariado estudiantil en mexicanos. **Ciência Ergo-Sum**, v. 20, n. 3, p. 193-200, 2013.

BASIL, D. Z.; RIDGWAY, N. M.; BASIL, M. D. Guilt and giving: A process model of empathy and efficacy. **Psychology & Marketing**, v. 25, n. 1, p. 1-23, 2008.

BARBOZA, S. I. S.; COSTA, F. J. da. Marketing social para doação de sangue: análise da predisposição de novos doadores. **Caderno de Saúde Pública**, p. 1463-1474, 2014.

BEKKERS, R. Who gives what and when? A scenario study of intentions to give time and money. **Social Science Research**, v. 39, n. 3, p. 369-381, 2010.

BEKKERS, R.; WIEPKING, P. A literature review of empirical studies of philanthropy: Eight mechanisms that drive charitable giving. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 40, n. 5, p. 924-973, 2011.

_____. Who gives? A literature review of predictors of charitable giving part one: religion, education, age and socialization. **Voluntary Sector Review**, v. 2, n. 3, p. 337-365, 2011.

BELDAD, A.; SNIP, B.; VAN HOOFF, J. Generosity the second time around: Determinants of individuals' repeat donation intention. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 43, n. 1, p. 144-163, 2014.

BENNETT, J. R. The New Volunteer Manager's Toolkit. **Volunteer Engagement 2.0: Ideas and insights changing the world**, p. 283-295, 2015.

BLERY, E. K.; KATSELI, E.; TSARA, N.. Marketing for a non-profit organization. **International Review on Public and Nonprofit Marketing**, v. 7, n. 1, p. 57-68, 2010.

BOCCHI, S. C. M. et al. Entre o fortalecimento e o declínio do vínculo voluntário-idoso dependente em um centro-dia. **Esc. Anna Nery - Revista de Enfermagem**, v. 14, n. 4, p. 757-764, 2010.

BRYANT, W. K. et al. Participation in philanthropic activities: Donating money and time. **Journal of Consumer Policy**, v. 26, n. 1, p. 43-73, 2003.

BRUNER, G. C. **Marketing Scales Handbook: multi-item measures for consumer insight research**. Fort Worth, Texas USA: GCBII Productions, LLC, v. 8. 2016.

BUCHINSKY, M. Recent advances in quantile regression models: a practical guideline for empirical research. **Journal of Human Resources**, p. 88-126, 1998.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação no trabalho voluntário: Expectativas e motivos na Pastoral da Criança**. 204 f. 2012. Tese (Doutorado em Administração)-Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, Brasil, 2012.

_____. Motivação no trabalho voluntário: delineamento de estudos no Brasil. **Estudos do CEPE**, p. 161-182, 2014.

CHEUNG, C. K.; CHAN, C. M. Social-cognitive factors of donating money to charity, with special attention to an international relief organization. **Evaluation and Program Planning**, v. 23, n. 2, p. 241-253, 2000.

CHIU, C. M. **Self-efficacy beliefs and barriers among unrelated donors to bone marrow donation**. 107f. 2004. Dissertação (Mestrado em Artes)-Programa de Pós-graduação em Artes. Universidade do Hawaii, 2004.

CLARY, E. G. et al. Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 74, n. 6, p. 1516, 1998.

CLARY, E. G.; SNYDER, M. The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. **Current Directions in Psychological Science**, v. 8, n. 5, p. 156-159, 1999.

CNAAN, R. A.; GOLDBERG-GLEN, R. S. Measuring motivation to volunteer in human services. **The Journal of Applied Behavioral Science**, v. 27, n. 3, p. 269-284, 1991.

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

FERREIRA, M. R.; PROENÇA, T.; PROENÇA, J. F. As motivações no trabalho voluntário. **Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão**, v. 7, n. 3, p. 43-53, 2008.

FREIRE, S. C.; LIMA, T. da S. L. T. de. **Perspectivas do voluntariado no turismo**. Recife, PE: 2005, 95 p. Originalmente apresentada como trabalho de conclusão de curso. Universidade Federal de Pernambuco. Disponível em: <<http://portaldovoluntario.org.br/documents/0000/0165/111902297073.pdf>> Acesso em: 11 abr. 2017.

GIACOMINI, L.; LUNARDI FILHO, W. D. Estratégias para fidelização de doadores de sangue voluntários e habituais. **Acta Paul Enferm**, 23(1), 65-72. 2010.

GOMES, N. G. et al. Gestão do voluntariado em organizações do terceiro setor. **Revista Diálogos Interdisciplinares**, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 127-163, 2013.

INSTITUTO DATA FOLHA. **Opinião do brasileiro sobre Voluntariado**. 2014. Disponível em: <https://fundacao-itu-social-producao.s3.amazonaws.com/files/s3fs-public/biblioteca/documentos/pesquisa_voluntariado-12.2014.pdf?So_s7_Mp1D4WQHilEPE_uNRfTYOVyCKo>. Acesso em: 11 abr. 2017.

KANG, I. et al. Investigation of online community voluntary behavior using cognitive map. **Computers in Human Behavior**, v. 23, n. 1, p. 111-126, 2007.

KOTTASZ, R. How should charitable organizations motivate young professionals to give philanthropically?. **International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing**, v. 9, n. 1, p. 9-27, 2004.

LEE, Y; CHANG, C. Who gives what to charity? Characteristics affecting donation behavior. **Social Behavior and Personality: an international journal**, v. 35, n. 9, p. 1173-1180, 2007.

LUM, T. Y.; LIGHTFOOT, E. The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. **Research on Aging**, v. 27, n. 1, p. 31-55, 2005.

MELO, M. Profissionalização institucional no terceiro setor e atuais demandas. **Com Textos-CICS Working Papers**, 2011.

MILLIGAN, C.; FYFE, N. R. Preserving space for volunteers: exploring the links between voluntary welfare organizations, volunteering and citizenship. **Urban Studies**, v. 42, n. 3, p. 417-433, 2005.

MUSICK, Marc A.; WILSON, John. **Volunteers: A social profile**. Indiana University Press, 2008.

NORMANHA FILHO, M. A.; DA SILVA, E. P. C.; DE VASCONCELOS, S. S. Organizações do terceiro setor: desafios na captação de recursos para sua gestão. **Gestão & Sociedade: Revista de Pós-Graduação da Uniabeu**, v. 1, n. 1, 2012.

NEUMANN, S. L. Animal welfare volunteers: Who are they and why do they do what they do?. **Anthrozoös**, v. 23, n. 4, p. 351-364, 2010.

OMOTO, A. M.; SNYDER, M.; HACKETT, J. D. Personality and motivational antecedents of activism and civic engagement. **Journal of Personality**, v. 78, n. 6, p. 1703-1734, 2010.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Relatório do Estado do Voluntariado no Mundo**. 2011. Disponível em: <<http://www.voluntariado.org.br/sms/files/Relatorio%20O%20Estado%20do%20Voluntariado%20no%20Mundo.pdf>> Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. **Informe Sobre e Estado del Voluntariado en el Mundo**. 2015. Disponível em: <<http://www.volunteeractioncounts.org/SWVR2015-frame/21337%20-%20SWVR%20report%20-%20SPANISH%20-%20web%20single%20pages.pdf>> Acesso em: 12 jan. 2017.

_____. **Relatório da situação econômica mundial e perspectivas 2017**. 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/onu-preve-modesta-recuperacao-da-economia-global-em-2017-2018-e-retorno-incerto-ao-crescimento-forte-e-sustentavel/>> Acesso em: 15 jan. 2017.

ORSINI, A. C. R. **Marketing para organizações sociais voltadas à causa animal**: análise de fatores antecedentes a comportamentos pró-animal. 159 f. 2016. Dissertação (Mestrado em Administração) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2016.

PETERSON, D. K. Recruitment strategies for encouraging participation in corporate volunteer programs. **Journal of Business Ethics**, v. 49, n. 4, p. 371-386, 2004.

PILATI, R.; HEES, M. A. G. Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado-IFV. **Psico USF**, p. 275-284, 2011.

PIEPER, J. Z. T. et al. Mature Religiosity Scale: Validity of a new questionnaire. **European Journal of Mental Health**, n. 01, p. 57-71, 2012.

RODRÍGUEZ, E. E.; SÁNCHEZ, E. G. M. Altruismo y bienestar social en la explicación de voluntariado en estudiantes mexicanos de bachillerato y licenciatura. **Juan Lafarga Corona Universidad Iberoamericana, México Editor Fundador**, v. 24, p. 84, 2013.

SAMPIERI, R. H. et al. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Mcgraw Hill. 2006.

SCHINDLER-RAINMAN, E. Volunteerism is changing! **Journal of volunteer administration**, 1990.

SILVA JÚNIOR, S. D. da; COSTA, F. J. Mensuração e escalas de verificação: uma análise comparativa das escalas de Likert e Phrase Completion. **PMKT-Revista Brasileira de Pesquisas de Marketing, Opinião e Mídia**, v. 15, p. 1-16, 2014.

- SMITH, J. R.; MCSWEENEY, A. Charitable giving: The effectiveness of a revised theory of planned behaviour model in predicting donating intentions and behaviour. **Journal of Community & Applied Social Psychology**, v. 17, n. 5, p. 363-386, 2007.
- TANG, F. Volunteering by older adults in the United States. **China Journal of Social Work**, v. 3, n. 2-3, p. 289-300, 2010.
- TEAH, M.; LWIN, M.; CHEAH, I. Moderating role of religious beliefs on attitudes towards charities and motivation to donate. **Asia Pacific Journal of Marketing and Logistics**, v. 26, n. 5, p. 738-760, 2014.
- VAN LANGE, P. A. M. et al. From games to giving: Social value orientation predicts donations to noble causes. **Basic and Applied Social Psychology**, v. 29, n. 4, p. 375-384, 2007.
- VAN SLYKE, D. M.; BROOKS, A. C. Why do people give? New evidence and strategies for nonprofit managers. **The American Review of Public Administration**, v. 35, n. 3, p. 199-222, 2005.
- VON ESSEN, J.; HUSTINX, A. P. L.; HAERS, J.; MELS, S. Religion and volunteering. **Religion and Volunteering Springer International Publishing**. p. 1-20, 2015.
- WIEPKING, P.; MAAS, I. Resources that make you generous: Effects of social and human resources on charitable giving. **Social Forces**, v. 87, n. 4, p. 1973-1995, 2009.
- WILCOX, Rand. **Modern statistics for the social and behavioral sciences: A practical introduction**. CRC Press, 2011.