

## MOTIVAÇÕES PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO E SUA INFLUÊNCIA NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DURANTE A PANDEMIA COVID-19

**Paulo Sérgio Reinert**

Mestrando em Administração

Universidade Regional de Blumenau - FURB

E-mail: [paulo.sreinert@gmail.com](mailto:paulo.sreinert@gmail.com)

**Giovanni Augusto Patrício**

Mestrando em Administração

Universidade Regional de Blumenau - FURB

E-mail: [gpatricio@furb.br](mailto:gpatricio@furb.br)

**Adriana Kroenke, D.ra.**

Doutora em Administração

Universidade Regional de Blumenau - FURB

E-mail: [akroenke@furb.br](mailto:akroenke@furb.br)

**Fabricia Durieux Zucco, D.ra.**

Doutora em Administração

Universidade Regional de Blumenau - FURB

E-mail: [fabricia@furb.br](mailto:fabricia@furb.br)

**Rafael José Bona, D.r.**

Doutor em Comunicação e Linguagens

Universidade Regional de Blumenau - FURB

E-mail: [rbona@furb.br](mailto:rbona@furb.br)

**Vinícius Eduardo Ignácio Busnello**

Graduação em Publicidade e Propaganda

Universidade Regional de Blumenau - FURB

E-mail: [viniciusbunello0@gmail.com](mailto:viniciusbunello0@gmail.com)

## Resumo

Um tema relevante na sociedade é o voluntariado e as instituições que fornecem algum tipo de ajuda ou trabalho social. O presente artigo tem como objetivo avaliar as relações entre as motivações para o trabalho voluntário e o bem-estar subjetivo de cada indivíduo. Caracteriza-se como uma pesquisa descritiva quanto ao seu objetivo, quantitativa quanto a abordagem do problema e exploratória quanto ao seu objetivo. O levantamento de dados efetivou-se por meio de um questionário previamente estruturado, com perguntas fechadas e auto preenchível com a técnica de levantamento de dados survey. Os resultados da pesquisa competem a amostra de 384 respondentes indicando que o aspecto pessoal da motivação apresenta significância maior com o bem-estar subjetivo em detrimento do aspecto social e aspecto profissional. As descobertas contribuem para a ciência no momento em que realiza a implicação teórica entre duas dimensões específicas: motivações para o voluntariado e bem-estar subjetivo. No que se refere às implicações gerenciais, é possível destacar que os resultados propiciam para que as ONG's tracem táticas, efetivas e direcionadas para a captação e retenção de colaboradores para as suas causas.

**Palavras-chave:** Motivação. Voluntário. Bem-estar subjetivo. Captação. Retenção.

## 1 Introdução

A gestão eficaz de voluntários é um fator crucial para o sucesso das organizações sem fins lucrativos e é um pré-requisito para a sua sobrevivência, especialmente em tempos de crise. Conhecer as motivações e descobrir as características dos indivíduos que exercem estas ações solidárias são fatores determinantes para a manutenção de suas equipes de trabalho (RASSAMEETHES et al., 2021). O voluntário, em geral, é um indivíduo altruísta que doa seu tempo ou recursos sem que haja retorno monetário para tal atividade (WAIKAYI et al., 2012).

Em concordância com De Clercke et al. (2019) tais recursos referem-se à disponibilização de parte do conhecimento, experiência, atenção, tempo, rede de contatos ou até mesmo de questões financeiras. Há um interesse crescente de acadêmicos e profissionais na compreensão de como as organizações sem fins lucrativos, podem projetar e implementar as práticas para gestão e manutenção dos voluntários (ALFES & SHANTZ, 2017). Assim, pesquisas a cerca do voluntariado tem se centrado principalmente nas motivações do indivíduo (BRIGGS, PETERSON & GREGORY, 2010; BUTT et al., 2017; COX et al., 2018; HALIS, ÇAMLIBEL & BÜKEY, 2020; AINSWORTH, 2020; RAMPASSO et al., 2021).

A prática voluntária é fundamental no desenvolvimento de uma comunidade ou região, pois traz benefícios tanto para quem recebe a ação voluntária quanto para quem a exerce. Estes benefícios referem-se a saúde física e mental de quem pratica, bem como resultados positivos para o desenvolvimento regional. No entanto, os voluntários se envolvem por diferentes razões às causas (STUKAS et al., 2016).

Numa perspectiva dos benefícios pessoais perante o bem-estar subjetivo, outras pesquisas têm sido desenvolvidas. Estes estudos referem-se as motivações dos voluntários como antecedente no seu bem-estar subjetivo (DWYER, et al., 2013; WOK, CHUI & WONG, 2013; STUKAS, et al., 2016; SHYE, 2010; CHUNG, IM & KIM, 2020). Sendo assim, ações relacionadas a motivação dos voluntários podem ter impacto no seu bem-estar subjetivo. Este impacto pode influenciar nos aspectos importantes dos voluntários, como tempo de dedicação durante a ação, e também mais engajamento, ou seja, aumentar o tempo em que as pessoas fazem parte do projeto.

Neste propósito e considerando as pesquisas anteriores dos autores que fazem parte da construção deste artigo, principalmente na revisão bibliográfica, e, em vista da identificação da motivação do voluntário para com a necessidade de captar e reter voluntários nas Organizações Não Governamentais (ONGs), levanta-se a questão de pesquisa: Qual a relação entre os aspectos de motivações e o bem-estar subjetivo dos voluntários em tempos da pandemia de COVID-19?

Após pesquisas em bases de dados de artigos não foi identificada literatura que traçasse a relação entre as motivações para o voluntariado e o bem-estar subjetivo do voluntário em ONGs. Tendo em vista este cenário, identifica-se uma oportunidade de avaliar estas relações em tempos da pandemia de COVID-19. Ao longo do período da pandemia, perante as limitações impostas devido ao cenário mundial, salientam-se as restrições sociais e os efeitos socioeconômicos. Os trabalhos voluntários não cessaram em absoluto durante a pandemia de COVID-19 devido a gravidade da situação mundial. E estes serviços prestados são importantes para variados públicos que precisam de atenção e demais demandas em tempos normais e de crise.

Com efeito é possível identificar uma relação significativa entre os aspectos motivacionais, especificadamente os aspectos pessoais, com o bem-estar subjetivo. Enquanto isso, os aspectos sociais apresentaram o menor grau de significância em relação ao bem-estar subjetivo. Munidos destas informações as ONGs podem traçar ações objetivas para com o aspecto mais relacionado ao bem-estar subjetivo. Parte do trabalho voluntário vai além de ações sociais, compete também ao gerenciamento de captar e reter um corpo robusto de voluntários.

Este artigo está estruturado na seguinte forma. Na próxima seção desenvolvem-se o marco teórico, primeiramente sobre as motivações para o trabalho voluntário e seus conceitos, posteriormente sobre o bem-estar subjetivo e relações com o trabalho voluntário. Na seção 3, apresenta-se as metodologias utilizadas no artigo bem como uma pesquisa bibliográfica com pesquisas importantes e palavras-chaves. Na seção 4 expõem-se os resultados dos dados e sua análise em seguida. E na seção 5 as considerações finais.

## 2. Motivação Para O Trabalho Voluntário

O voluntariado pode ser executado por diferentes razões, levando em consideração as características de personalidade e expectativas dos voluntários (HALIS et al., 2020). Considerando que muitas organizações sem fins lucrativos dependem de voluntários para fornecer serviços valiosos às suas comunidades, examinar os fatores que afetam o recrutamento e a retenção de voluntários é de importância central para o sucesso e longevidade de muitos serviços baseados na comunidade (AINSWORTH, 2020).

As ONG's pretendem captar e cultivar um corpo robusto de voluntários, para isso é necessário compreender as motivações envolvidas que instigam esses indivíduos. Estes aspectos são trabalhados e desenvolvidos ao longo da constituição da entidade e podem ter papel importante no seu sucesso e longevidade. A motivação no voluntariado é um conjunto particular de valores altruístas, contribuição social, razões religiosas, sentimentos de culpas, de responsabilidade ou até por questões egoístas (CAVALCANTE; SOUZA; MÓL, 2015).

Embora as escalas de motivação do voluntário estejam disponíveis e sejam testadas, diferentes organizações precisam alterar e adicionar motivos de voluntariado para melhor se adequar à sua organização e ambiente. Para Butt et al (2017) existem diferentes abordagens para a motivação do voluntariado e as relaciona em quatro áreas de afiliação usando um modelo ABCE: afiliação (A), crenças (B), desenvolvimento de carreira (C) e (E) egoísta.

A afiliação para Butt et al. (2017) representa a necessidade da interação social pertinente no ser humano. Neste caso, a ação voluntária é estimulada pelo laço sanguíneo e relacionamentos interpessoais identificados como motivos sociais. Por meio da socialização obtida com trabalho voluntário, o novo capital social do estreitamento de laços sociais aprofunda as experiências. Resultado disto, o laço torna-se uma motivação adicional para o trabalho voluntariado perante a necessidade da interação.

A segunda direção, as crenças, incluem tanto as crenças e valores individuais do voluntário quanto da organização. Este é o único motivo que se baseia no benefício ao próximo e tem se considerado como uma das funções mais dominantes, por ser considerado um comportamento altruísta do voluntário (BUTT; et al., 2017). Em contrapartida, considera-se que todo motivo para a prática do voluntariado aborda algum valor destituindo o título de altruísmo (GRANT; 2012).

A função de desenvolvimento de carreira, segundo Butt et al. (2017) justifica-se na intenção do voluntário em aprender ou compreender uma nova função ou em aprimorar habilidades necessárias para seu crescimento profissional. Nestes casos o voluntário tenta desenvolver questões profissionais visando o seu futuro. Este tipo de motivação está muito ligado ao estágio da vida de jovem adulto, ao que se entende em certo ponto como um aspecto egoísta (YAMASHITA; et al., 2019).

Além de alimentar atualmente o setor sem fins lucrativos da economia, o voluntariado é um ingrediente-chave em modelos comunitários ou cooperativos de intercâmbio econômico. Uma pesquisa desenvolvida por Briggs, Peterson, Gregory (2010), teve o objetivo de conhecer as atitudes pró-sociais de voluntários. Os resultados apontaram que os valores e razões orientados para o outro parecem ser muito mais influentes do que os valores e motivos do voluntariado focados no eu. Além disso, os resultados sugerem que, ser um voluntário mais jovem está positivamente correlacionado com níveis elevados de valores e razões para o voluntariado que são autocentrados. Halis et al. (2020) afirmam que os traços de personalidade do indivíduo são eficazes na motivação voluntária.

Com uma abordagem funcional para o comportamento humano, a métrica pioneira por Clary et al. (1996) Volunteer Functions Inventory (VFI) é um instrumento estruturado por seis itens distintos. Estes itens são proteção, aprimoramento, social, valores, compreensão e carreira. Utilizado por Cox et al. (2018) em questão de trabalhos voluntários online, é que a motivação tem maior significância quanto ao aspecto social. Apresenta também que a importância do entendimento da motivação tende a aumentar à medida que os voluntários online se tornam mais ativos.

Considerando a necessidade de preparar os jovens para atuarem em prol do desenvolvimento sustentável, as ações voluntárias podem fomentar as Instituições de Ensino Superior (IES) a desenvolverem nos acadêmicos as competências necessárias para ação voluntária. Rampasso et al. (2021) desenvolveram uma pesquisa com o objetivo de analisar os motivos da participação de alunos de graduação em atividades voluntárias. Os resultados evidenciaram a importância do incentivo das IES ao voluntariado, o que ressalta o papel dessas organizações na atuação dos alunos.

## 2.2 Bem-Estar Subjetivo Do Voluntário

**P**ara Butt et al. (2017) os voluntários têm alternativas para dedicar seu tempo em alguns programas específicos de voluntariado. Com base nessas escolhas o seu tempo de dedicação e período é determinado, e o aspecto de seu bem-estar leva em consideração fatores externos que a instituição agrega ou não. Certos aspectos circunstanciais podem incluir a motivação da ONG, seus valores, visão e expectativas.

O bem-estar busca compreender a avaliação que as pessoas fazem de suas vidas, portanto, é uma experiência individualizada. É um constructo que sofre influência cultural e de hereditariedade, como afeto, humor e capacidade memorial, em sua multidimensionalidade. O sentido das experiências dos indivíduos é construído socialmente através de crenças, pressuposição e expectativas sobre o mundo. Portanto, não se exclui que com o passar do tempo o bem-estar individual é naturalmente modificado, identificando a sua subjetividade (ALBULQUERQUE; TRÓCOLLI,2004).

Os voluntários estão mais satisfeitos com seu serviço quando os líderes da equipe são inspiradores. Com os líderes mostrando preocupação com seu desenvolvimento, os voluntários são envolvidos nas tomadas de decisões e se concentram no significado da ação voluntária em si. Embora os motivos pessoais para o voluntariado também consideram as contribuições, os diferentes motivos para o voluntariar-se predizem a contribuição em prol da satisfação (DWYER et al. 2013).

Chung, Im e Kim (2019) relatam que as atitudes de voluntários contribuem para experiências de maior felicidade e de bem-estar, pela psicologia positivista. Este bem-estar reflete ainda nos resultados organizacionais, como a satisfação no trabalho, orgulho organizacional, comprometimento e comportamento de cidadania. Sendo assim, o bem-estar subjetivo relacionado ao voluntariado tem reflexos em vários aspectos da vida do indivíduo, levando a uma maior felicidade e emoções positivas.

A procura por motivações altruístas do indivíduo divide espaços nos mesmos estudos com a procura pelos motivos egoístas. É possível, portanto, que indivíduos não sejam focados em apenas um aspecto do voluntariado. A ação voluntária é motivada por sentimentos, fatores internos do indivíduo e ao seu entorno (SHYE, 2009).

Outro fator importante no voluntariado, é o estágio da vida. Para Yamashita et al. (2019), dependendo do estágio de vida do voluntário as escolhas por determinadas ações das instituições, ou mesmo, a escolha por projetos, é diferente. No decorrer dos anos, percebe-se um horizonte de vida menor, as escolhas e percepções mudam significativamente, e assim tornam-se adeptos a novos projetos de voluntariado. Em outras palavras, enquanto mais jovens, a escolha se dá por ações relacionadas à carreira e desenvolvimento pessoal, e enquanto mais velhos a escolha é preferencialmente por projetos que sejam emocionalmente significativos. Essas escolhas podem afetar o voluntariado e seu bem-estar subjetivo de diferentes formas em diferentes estágios de vida.

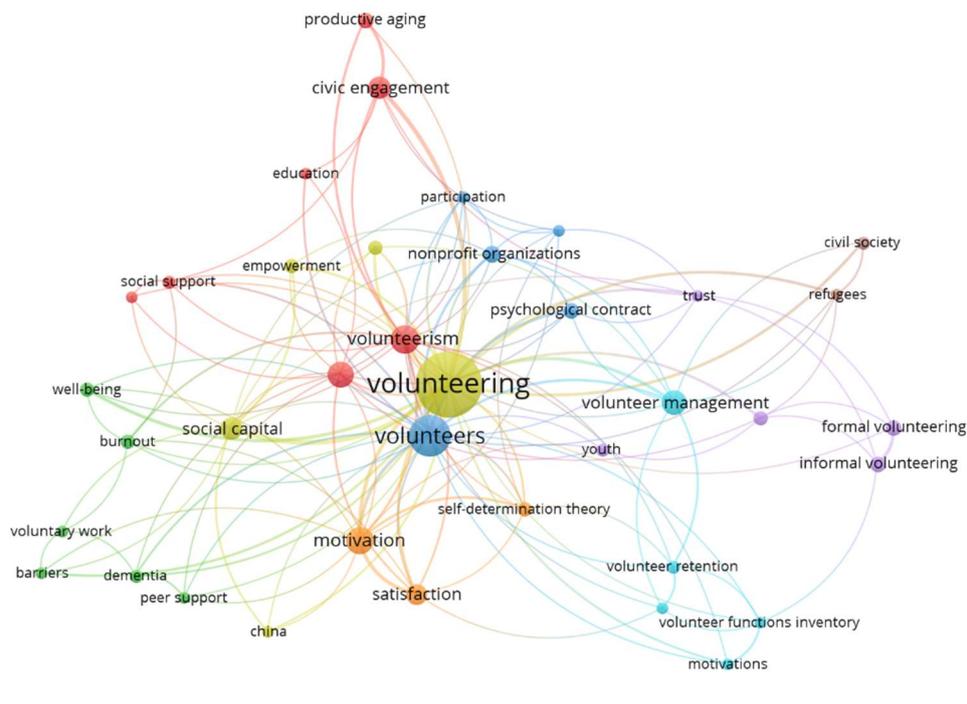
Para Kwok et al. (2012), um tema pode ser levantado com relação a automotivação do indivíduo, que seria a teoria da autodeterminação. Nesta teoria existem três princípios psicológicos básicos, sendo: a autonomia, uma necessidade livre de escolha e de comportamento do voluntário; a competência, a sensação de ser competente na execução do trabalho voluntário; e o relacionamento, a necessidade de se sentir conectado a outras pessoas. Neste sentido, é necessário desenvolver cenários amplos de relação da motivação com o bem-estar subjetivo pessoal. Os autores ressaltam que o voluntário possui uma necessidade de ajudar, o que reflete em seu bem-estar subjetivo e a necessidade de satisfazer comportamentos pró-sociais.

### 3. Estudos Anteriores

Primeiramente realizou-se uma pesquisa exploratória com o objetivo de identificar quais os estudos relevantes mais recentes sobre o tema abordado no presente artigo, efetuando-se uma pesquisa bibliográfica na base de dados da Web of Science no dia 02 de abril de 2022 com as seguintes palavras chaves: *volunteering* (voluntariado), *volunter motivation* (motivação do voluntário) e *subjective well-being* (bem-estar subjetivo). Após aplicarmos filtros de tempo (10 anos), tema (questões sociais e ciências sociais aplicadas) obteve-se um resultado final com 439 artigos revisados por pares e publicados.

No intuito de destacar alguns aspectos pertinentes dos artigos, utilizou-se o software VoSViewer. O procedimento de tratamento do arquivo gerado na base de dados acima citado, possibilitou a construção de um mapa de distribuição das palavras chaves mais atualizadas em artigos relacionados a esta pesquisa. Criou-se um mapa baseado em dados bibliográficos, o tipo de análise foi a de ocorrência de palavras chaves escolhidas pelo autor e com o número mínimo de 5 palavras simultâneas.

Figura 1 - Mapa de Palavras-Chaves

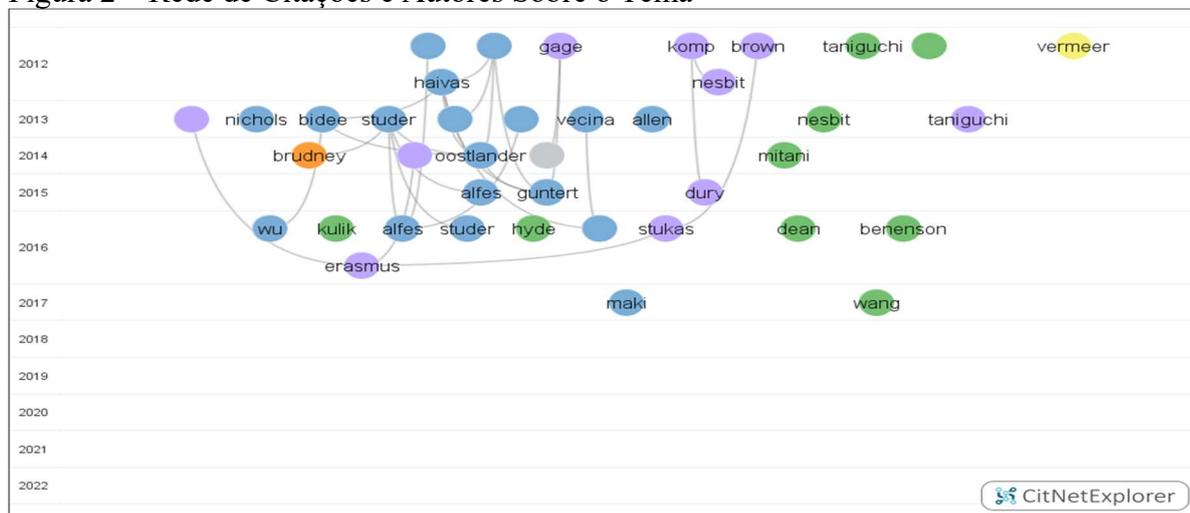


Fonte: autores (2022)

Na figura 1 o mapa foi obtido após o tratamento de 1.157 palavras chaves encontradas nos artigos, das quais apenas 38 atendem ao limite de 5 palavras simultâneas. Foram identificados 8 cluster de palavras interligadas. O programa destaca as palavras mais fortes com circunferências maiores, entre elas destacam-se: voluntariado, voluntário, motivação, satisfação, gerenciamento do voluntariado, capital social, empoderamento, educação, engajamento civil, bem-estar subjetivo, entre outros.

Com o intuito de tratar as informações sob outra perspectiva, com o mesmo arquivo utilizado para o software VoSViewer, utilizou-se ferramenta chamada CitNetExplorer. Desenvolvida exclusivamente para a base de dados do Web of Science, complementa a análise anterior oferecendo visualmente os principais autores que abordam o tema com a perceptiva temporal. A rede de citações e autores sobre o tema é apresentada na figura 2:

Figura 2 – Rede de Citações e Autores Sobre o Tema



Fonte: autores (2022)

Observa-se os autores divididos em 5 clusters, sendo o principal identificado de cor azul por ter mais autores e maior número de ligações entre eles. Esses autores predominantes possuem ligações devido a quantidade de citações em seus artigos, relacionando-se mutualmente. O programa fornece os artigos que têm score mais forte de citações os quais destacam-se no quadro 1.

## MOTIVAÇÕES PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO E SUA INFLUÊNCIA NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DURANTE A PANDEMIA COVID-19

Quadro 1 - Estudos e Artigos Sobre Voluntariado, Satisfação e Bem-Estar Subjetivo

Características	Artigo – 1	Artigo – 2	Artigo – 3	Artigo – 4	Artigo - 5
<b>Título</b>	Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination.	Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being.	Autonomous motivation stimulates volunteers' work effort: A self-determination theory approach to volunteerism.	To volunteer or not: The influence of individual characteristics, resources, and social factors on the likelihood of volunteering by older adults	Volunteer motivations and constraints among college students: Analysis of the volunteer function inventory and leisure constraints models.
<b>Autor</b>	STUDER, Sibylle SCHNURBEIN, George Von	STUKAS, Arthur A. HOYE, Russel NICHOLSON, Matthew BROWN, Kevin M. AISBETT, Laura	BIDEE, J. PEPERMANS, R. HUYBRECHTS, G. WILLEMS, J. JEGERS, M. HOFMANS, J.	DURY, Sarah DONDER, Liesbeth WITTE, Nico de BUFFEL, Tine JACQUET, Wolfgang VERTÉ, Dominique	GAGE, Richard L. THAPA, Brijesh
<b>Ano</b>	2017	2014	2012	2014	2012
<b>Objetivo (s)</b>	Esclarecer fatores organizacionais que afetam os voluntários coletivamente e discutir a coordenação dos voluntários.	Analisar as motivações no voluntário, sendo auto orientado ou orientado para outros.	Investigar a relação entre a motivação dos voluntários e seu esforço de trabalho autorrelatado.	Investigar se voluntários em potencial, voluntários reais e não voluntários adultos carregam característica distintas ou similares.	Identificar fatores motivacionais para universitários para serem voluntários em várias capacidades.
<b>Metodologia</b>	Pesquisa bibliográfica com 386 publicações. Analisados com codificação aberta e seletiva que possibilitou identificar três cluster principais.	Pesquisa quantitativa por meio de instrumento de coleta de dados (questionário) adaptados por teorias anteriores. Análise por regressão linear.	Pesquisa quantitativa por meio de instrumento de coleta de dados (questionário). Análise por regressão multinível.	Pesquisa quantitativa por meio de instrumento de coleta de dados (questionários). Análise por regressão logística.	Pesquisa quantitativa por meio de coleta de dados eletrônico (questionário). Amostra de 270 alunos. Análise por relação e correlação.
<b>Principais Resultados</b>	Membros da organização tem influência limitada, porém significativa nos voluntários. Fatores organizacionais afetam os voluntários sendo: práticas de gestão de voluntários, atitudes organizacionais (valores da ONG) e a gestão é limitada pela estrutura da organização.	Em geral, os voluntários australianos se engajam no trabalho voluntário com orientação para os outros, para expressar seus valores sociais e reafirmar seus relacionamentos com outras pessoas que indicam níveis mais altos de bem-estar	Pessoas que gerenciam o trabalho voluntário dentro das ONGs influenciam diretamente no clima organizacional para com os voluntariados. Incentiva o diálogo entre gerentes e voluntários para relizar as tarefas de voluntariado e relacionar com o bem-estar do voluntário.	Idosos belgas estão mais propensos a ser motivados com orientação para outros. Maioridade divorciada, apresenta amplitude das redes sociais seria um motivo para captar a mão de obra voluntária.	Universitários estão, em sua maioria, já envolvidos com trabalho voluntário de alguma forma. Organizações voltadas para serviços humanos são as preferidas. Famílias e professores influenciam diretamente. Dedicam tempo como contribuição.
<b>Outras Contribuições</b>	Principais obstáculos: dificuldade na revisão por questão de constructos elaborados erroneamente.	Fontes religiosas são propícias para encontrar mão de obra voluntária orientada para outros.	Identificar treinamentos que podem ser usados pelas ONGs. Ajuda voluntários a identificar e melhorar o desempenho e aumentar a sua motivação.	Identificar quais outros públicos são potenciais para a captação de mão de obra voluntária.	Identificar quais estruturas organizacionais limitam a mão de obra de voluntários.

Fonte: Autores (2022).

Primeiramente é possível observar, no quadro 1, os artigos são relativamente recentes, estes artigos estão entre os mais relevantes e citados nas bases sobre o tema, e o mais antigo é de apenas a dez anos atrás. Pode-se entender que o interesse recente pelas motivações do voluntariado tende a se expandir, e cada vez mais autores podem acrescentar novas discussões e novos entendimentos importantes, dada a relevância do tema em si.

#### 4. Metodologia

Caracteriza-se a etapa empírica como descritiva quanto ao objetivo, survey quanto a abordagem do problema e quantitativa quanto à sua abordagem. O levantamento de dados efetivou-se por meio de um questionário previamente estruturado, com perguntas fechadas e com a técnica de levantamento de dados survey. A etapa de coleta de dados foi realizada por meio do Projeto de extensão Focus da Universidade Regional de Blumenau. O questionário foi hospedado na plataforma Google Forms e difundido pelo e-mail institucional, WhatsApp e SMS.

Os respondentes recebiam os questionários que os encaminhavam pela ferramenta do google de formulários gratuito. O grupo Focus de pesquisa da FURB (Universidade Regional de Blumenau) conseguiu contato com a secretaria municipal de desenvolvimento social que por sua vez tinha a lista de ONGs registrada no município, com os respectivos contatos de e-mail e telefone. Posteriormente foram enviados e-mails solicitando que os gestores encaminhassem os formulários para os seus voluntários. Todo este processo se deu de forma virtual, e não houve nenhuma coleta de dados pessoal.

Como universo populacional identificam-se os residentes em Blumenau/SC, com idade igual ou superior a 18 anos e que realizam, com alguma frequência, atividades de voluntariado. O principal critério de escolha dos respondentes era estar atuando em alguma ONG. A amostra corresponde a 384 respondentes, com margem de erro de 5 pontos percentuais e intervalo de confiança de 95%, coletados durante o período de pandemia do Covid-19. Estatisticamente essa amostra é suficiente para podermos trabalhar os dados em software especializados.

Utilizou-se questionário estruturado para a obtenção de banco de dados primários. Para Gray (2014) os questionários são utilizados em pesquisas para obter informações diretamente com as pessoas, com respostas abertas ou fechadas. A elaboração do instrumento de coleta de dados partiu de um recorte teórico-metodológico dos estudos desenvolvidos pelos seguintes autores e dimensões: categorização dos tipos de trabalho voluntário de Dolnicar e Randle (2007); relação às motivações para o trabalho voluntário de Butt et. al (2018) e, por fim, dimensão do bem-estar subjetivo de Ribeiro e Cummins (2008).

Com relação aos procedimentos de pesquisa foram destacados os resultados de questões relacionadas aos aspectos pessoais profissionais e sociais que sintetizam as motivações para o voluntariado. Estes aspectos são identificados como variáveis independentes de motivação. Utiliza-se a escala Likert de 1 a 5, sendo 1 - discordo totalmente, 2 - discordo, 3 - não concordo e nem discordo, 4 - concordo e 5 - concordo totalmente com o questionário adaptado do modelo de Butt et. al (2018).

Quadro 2 – Variáveis e dimensões da Motivação e Bem-Estar subjetivo do Voluntário

Motivação para o Voluntariado			
Dimensão	Variáveis e Indicadores	Autores	
Profissional	R 6.1 - Cultura Empresarial R 6.5 - Oportunidade na Carreira Profissional R 6.12 - Adquirir conhecimento e experiência profissional	Butt <i>et al.</i> (2018)	
	Social		R 6.2 - Parentes ou pessoas próximas são voluntários R 6.3 - Realização de eventos e encontros sociais R 6.8 - Governo ou sociedade não estão fazendo sua parte R 6.11 - Pessoas próximas querem que eu seja voluntário
Pessoal	R 6.4 - Sem encaixa na crença religiosa do indivíduo R 6.6 - Explorar os pontos fortes do indivíduo R 6.7 - Se sentir útil R 6.9 - Ocupar tempo sozinho R 6.10 - Por compaixão pelas pessoas necessitadas		
Bem-Estar Subjetivo			
	Variáveis e Indicadores		Autores
	R 9.1 - Nível de vida R 9.2 - Saúde R 9.3 - Realização Pessoal R 9.4 - Sentimento de Segurança R 9.5 - Relações pessoais R 9.6 - Ligação com a comunidade R 9.7 - Segurança com o futuro R 9.8 - Espiritualidade/Religiosidade		Ribeiro e Cummins (2008)

Fonte: Autores (2022)

A variável dependente foi sintetizada. Tomando como base primeiramente a média das respostas por item, calcula-se o desvio padrão e por este meio é obtido o coeficiente de variação (R9.1 \* Coeficiente de variação de todas respostas R9.1 + R9.2 \* Coeficiente de variação de todas respostas R9.2 + R9.3 \* Coeficiente de variação de todas respostas R9.3 + R9.4 \* Coeficiente de variação de todas respostas R9.4 + R9.5 \* Coeficiente de variação de todas respostas R9.5 + R9.6 \* Coeficiente de variação de todas respostas R9.6 + R9.7 \* Coeficiente de variação de todas respostas R9.7 + R9.8 \* Coeficiente de variação de todas respostas R9.8) de cada respondente.

Após a sintetização foi possível aplicar os modelos de regressão linear para estabelecer as relações, pois conforme Maroco (2003): “[...] a análise de regressão pode ser usada para modelar a relação funcional entre duas variáveis – i.e. uma relação que pode ser expressa através de uma função matemática - independente de existir ou não uma relação do tipo causa-e-efeito que nem sempre é fácil de demonstrar.” Os modelos de regressão linear da presente pesquisa são:

$$\text{Bem estar subjetivo} = \beta_0 + \beta_1 R6.1 + \beta_2 R6.5 + \beta_3 R6.12 + \varepsilon$$

$$\text{Bem estar subjetivo} = \beta_0 + \beta_1 R6.2 + \beta_2 R6.3 + \beta_3 R6.8 + \beta_4 R6.11 + \varepsilon$$

$$\text{Bem estar subjetivo} = \beta_0 + \beta_1 R6.4 + \beta_2 R6.6 + \beta_3 R6.7 + \beta_4 R6.9 + \beta_5 R6.10 + \varepsilon$$

Em que:

R 6.1, R 6.5 e R 6.12 são aspectos profissionais;

R 6.2, R 6.3, R 6.8 e R 6.11 são aspectos sociais;

R 6.4, R 6.6, R 6.7, R 6.9 e R 6.10 são aspectos pessoais;

Para obtenção dos resultados de cada modelo apresentado utilizou-se o software SPSS e os resultados são apresentados na sequência.

## 5. Resultados E Análise De Dados

A base de respondentes da pesquisa foi distribuída em 265 mulheres (69%) e 119 homens (39%). Com relação a faixa etária foram 127 (33,1%) até 25 anos, 156 (40,6%) de 26 a 45 anos, 78 (20,3%) de 46 a 59 anos e 23 (6%) acima de 60 anos. Com relação a renda dos respondentes 40 (10,4%) recebiam até R\$3.000,00, 94 (24,5%) recebiam entre R\$3.001,00 e R\$5.000,00, 108 (25,1%) recebiam entre R\$5.001,00 e R\$10.000,00 e 142 (37%) recebiam mais de R\$10.001,00. Com relação ao nível de instrução, 4 pessoas (1%) até o ensino fundamental (completo ou incompleto), 61 pessoas (15,9%) ensino médio (completo ou incompleto) e 319 pessoas com ensino superior (completo ou incompleto).

Um ponto a destacar são as causas que os voluntários entrevistados estão aderindo com mais frequência em Blumenau/SC. Salienta-se que esta questão foi categorizada como múltipla escolha, logo o respondente escolhe mais de uma causa para a qual ele está voluntariando. Estas causas são destacadas na tabela 1.

Tabela 1 – Causas Para o Voluntariado

N.	Causa	Quant.	%	N.	Causa	Quant.	%
1	Crianças	259	67,4	12	Cultura	39	10,2
2	Animais	149	38,8	13	Refugiados	13	3,4
3	Educação	122	31,8	14	Outros	12	3,1
4	Saúde/Hosp.	105	27,3	15	Idosos	11	2,9
5	Morad. de rua	86	22,4	16	Inclusão Racial	11	2,9
6	Inclusão PCD	77	20,1	17	Asilos	4	1
7	Mulheres	76	19,8	18	Vítimas de tragédias naturais	4	1
8	Meio Ambiente	72	18,8	19	Associação moradores	2	0,5
9	Religião	71	18,5	20	Jurídico	2	0,5
10	Combate as drogas	47	12,2	21	Doação de Sangue	2	0,5
11	Esporte	47	12,2	22	Escoteiro	1	0,3
<b>Total</b>						<b>1.212</b>	

Fonte: autores (2022)

Em primeiro lugar, foi utilizado um procedimento de análise de confiabilidade dos dados de pesquisa denominado alfa de Cronbach. Segundo Martins (2006) este processo faz uma correlação entre os dados apresentados e obtendo-se um valor entre 0 (zero) e 1 (um), sendo valores acima de 0,6 representando dados confiáveis. Os resultados de alfa de Cronbach são apresentados na tabela 2.

Tabela 2 - Resultados de Confiabilidade dos Dados

Resultados de Confiabilidade - Alfa de Cronbach		
Casos válidos	384	100 %
Casos Excluídos	0	0 %
Total de questionários respondidos	384	100 %
Número de itens avaliados (perguntas do questionário)	20	100 %
Alfa de Cronbach – 20 questões	0,749	valor válido
Dimensão Motivação Profissional (alfa de Cronbach)	0,358	3 questões
Dimensão Motivação Social (alfa de Cronbach)	0,399	4 questões
Dimensão Motivação Pessoal (alfa de Cronbach)	0,419	5 questões
Dimensão Bem-Estar Subjetivo (alfa de Cronbach)	0,825	8 questões

Fonte: autores (2022)

Nota-se na tabela 2, ao rodar o processo de análise de confiança no software SPSS, apresenta-se o resultado de 0,749 de alfa de Cronbach. As questões que foram avaliadas são todas as perguntas relacionadas as variáveis independentes e dependentes destacadas no presente artigo. Desta forma é possível atestar a confiabilidade dos números utilizados no processo de regressão linear. Também realizamos o mesmo processo destacando o alfa de Cronbach para cada dimensão de motivação do voluntário e também para a dimensão de bem-estar subjetivo do voluntário. A tabela 3 evidencia os resultados do modelo de regressão linear do Bem-estar subjetivo e os aspectos profissionais.

Tabela 3 - Anova Bem-estar Subjetivo e Aspectos Profissionais

Modelo	Soma dos Quadrados	Diferença	Quadrados Médios	Estatísticas F	Sig. (p)
Regressão	24,629	3	8,210	3,239	0,022*
Residual	963,206	380	2,535		
<b>Total</b>	<b>987,835</b>	<b>383</b>			

Fonte: autores (2022) \* indica significância (valor de p) próxima ou inferior a 0,05

Tabela 4 - Regressão Linear de Bem-Estar Subjetivo e Aspectos Profissionais

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Significância
	B	Std. Error	Beta		
Constante	7,126	0,403		17,679	0,000
R 6.1	0,126*	0,066	0,099	1,909	0,057*
R 6.5	-0,100	0,709	-0,066	-1,206	0,205
R 6.12	0,200*	0,090	0,115	2,225	0,027*

Fonte: autores (2022) \* indica significância (valor de p) próxima ou inferior a 0,05

Foi realizada uma análise de regressão linear múltipla para avaliar em que medida as três variáveis de aspecto profissional (R6.1 - cultura da empresa; R 6.5 possibilidades de oportunidade de emprego/carreira profissional; R 6.12 - melhorar a experiencia profissional) impactam no nível de bem-estar subjetivo do voluntario. Os resultados na tabela 3 mostraram haver uma influência significativa dos fatores de motivação profissional no bem-estar subjetivo ( $F(3,380) = 3,239, p < 0,05; R^2_{ajustado} = 0,017$ ). Ao observar a tabela 4 dois aspectos mostraram-se mais relevantes com relação à motivação. O primeiro aspecto é relativo à questão R6.1 com significância de 0,057 e o segundo aspecto R 6.12 com significância de 0,027.

## MOTIVAÇÕES PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO E SUA INFLUÊNCIA NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DURANTE A PANDEMIA COVID-19

Estes dois aspectos profissionais foram lembrados por Butt et al. (2017) como características egoístas dos voluntários. A partir do resultado é possível inferir que a cultura da empresa tem influência positiva sobre bem-estar subjetivo do indivíduo. O que pode auxiliar as ONGs no sentido de se beneficiar com estes aspectos, pois é possível indicar parcerias com empresas que possuem histórico de relação com instituições de cunho social e apoio a diversas causas e desta forma aumentar o número de colaboradores.

A segunda característica com significância é a relacionada com ao aumento de experiência e aquisição de novos conhecimentos pelo indivíduo. Este ponto é mais relevante que o anterior, segundo Yamashita et al. (2019) este tipo de motivação está muito ligado ao estágio da vida de jovem adulto, que pode estar procurando projetos que tendem a desenvolver a sua possível futura na carreira profissional. Um exemplo seria uma ONG de psicólogos que atendem pessoas de baixa renda sem custo. Neste tipo de instituição é comum que os voluntários ainda não possuam sua formação completa na área de psicologia, sendo em alguns casos a solicitação de uma formação inicial mínima. Então, identifica-se como uma oportunidade de atender as pessoas e adquirir experiências e conhecimento para o futuro.

Nas tabelas 5 e 6 são evidenciados os resultados do processo de regressão linear entre o bem-estar subjetivo e os aspectos sociais do indivíduo.

Tabela 5 - Anova Bem-Estar Subjetivo e Aspectos Sociais

Modelo	Soma dos Quadrados	Diferença	Quadrados Médios	Estatísticas F	Sig. (p)
<b>Regressão</b>	23,039	4	7,010	2,768	0,027*
<b>Residual</b>	959,796	379	2,532		
<b>Total</b>	<b>987,35</b>	<b>383</b>			

Fonte: autores (2022) \* indica significância (valor de p) próxima ou inferior a 0,05

Tabela 6 - Regressão Linear de Bem-Estar Subjetivo e Aspectos Sociais

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Significância
	B	Std. Error	Beta		
<b>Constante</b>	7,473	0,449		16,632	0,000
<b>R 6.2</b>	0,221*	0,071	0,169	3,101	0,002*
<b>R 6.3</b>	0,035	0,068	0,027	0,515	0,607
<b>R 6.8</b>	-0,021	0,089	-0,12	-0,239	0,811
<b>R 6.11</b>	-0,089	0,084	-0,055	-1,051	0,294

Fonte: autores (2022) \* indica significância (valor de p) próxima ou inferior a 0,05

No mesmo modo do aspecto anterior, foi realizado uma análise de regressão linear múltipla para avaliar em que medida as quatro variáveis ligadas ao aspecto social (R 6.2 - influências de amigos/parentes na decisão de voluntariar; R6.3 - socialização em eventos sociais das ONG's; R6.8 - Governo ou sociedade estão fazendo o suficiente; R 6.11 pessoas próximas querem que eu seja voluntario) impactam no nível de bem-estar subjetivo do voluntário. Os resultados na tabela 5 indicam haver uma influência significativa dos fatores de motivação social no bem-estar subjetivo do indivíduo ( $F(4,379) = 2,768$ ,  $p < 0,05$ ;  $R^2_{ajustado} = 0,018$ ). Ao observar a tabela 6 um aspecto apresentou a significância mais relevante, que foi a questão R 6.2 com valor de  $p=0,002$ .

O aspecto social motiva o voluntário em ser aceito em determinados ciclos de convívio e, principalmente, fortalecer laços interpessoais (BUTT et al., 2017). Este é o único aspecto que se destaca na tabela 7. Também pode ser considerado uma motivação egoísta, pois precisamos de aprovação para poder ser aceitos e bem recepcionados em grupos diversos. Pode ser importante para organizações, pois são práticas que contribuem para recrutar e reter indivíduos que apresentam pré-

## MOTIVAÇÕES PARA O TRABALHO VOLUNTÁRIO E SUA INFLUÊNCIA NO BEM-ESTAR SUBJETIVO DURANTE A PANDEMIA COVID-19

disposição para o trabalho voluntário (SHYE 2009). Reflexões sobre as ações motivadas por aspectos sociais são fruto de atitudes e valores que contribuem na organização e gestão da instituição, para tanto é necessário ter uma visão de coordenação entre gestores e voluntários, tornando a ação mais efetivas para os públicos-alvo das organizações. (STUDER; VON SCHNURBEIN, 2013).

Nas tabelas 7 e 8 são evidenciados os resultados do processo de regressão linear entre o bem-estar subjetivo e os aspectos pessoais do indivíduo.

Tabela 7 - Anova Bem-Estar Subjetivo e Aspectos Pessoais

Modelo	Soma dos Quadrados	Diferença	Quadrados Médios	Estatísticas F	Sig. (p)
<b>Regressão</b>	45,712	5	9,142	3,668	0,003*
<b>Residual</b>	942,123	378	2,492		
<b>Total</b>	<b>987,835</b>	<b>383</b>			

Fonte: autores (2022) \* indica significância (valor de p) próxima ou inferior a 0,05

Tabela 8 - Regressão Linear de Bem-Estar Subjetivo e Aspectos Pessoais

Modelo	Coeficientes não padronizados		Coeficientes Padronizados	t	Significância
	B	Std. Error	Beta		
<b>Constante</b>	6,073	0,516		11,768	0,000
<b>R 6.4</b>	0,113*	0,059	0,100	1,926	0,055*
<b>R 6.6</b>	0,028	0,076	0,020	0,365	0,715
<b>R 6.7</b>	0,219*	0,103	0,121	2,118	0,035*
<b>R 6.9</b>	-0,030	0,073	0,022	-0,416	0,678
<b>R 6.10</b>	0,182*	0,100	0,099	1,825	0,069*

Fonte: autores (2022) \* indica significância (valor de p) próxima ou inferior a 0,05

No mesmo modo dos aspectos anteriores, fbuscou-se avaliar em que medida as cinco variáveis ligadas ao aspecto pessoal (R 6.4 - crença religiosa; R 6.6 - explorar pontos fortes pessoais; R 6.7 - sentimento de autovalorização; R 6.9 - diminuir o sentimento de solidão; R 6.10 - compaixão pelas pessoas necessitadas) impactam no nível de bem-estar subjetivo do voluntario. Os resultados na tabela 7 evidenciam uma influência significativa dos fatores de motivação pessoal no bem-estar subjetivo ( $F(5,378) = 3,668, p < 0,05; R^2_{ajustado} = 0,034$ ).

A tabela 8 apresentou as questões que possuem mais significância relacionado a influência das motivações pessoais sob o bem-estar subjetivo do voluntário. Se destacam em ordem de menos significativa para o mais significativo as questões: R 6.10 com valor de  $p = 0,069$ ; R 6.4 com valor de  $p = 0,055$ ; e R 6.7 com valor de  $p = 0,035$ .

Existem sentimentos altruístas na motivação do voluntariado. Para além da função exercida na instituição, ainda existe a necessidade de se saber que está ajudando ao próximo. Como abordado na questão R 6.10, o altruísmo é um ato de preocupação orientado para outros, que está intrinsecamente ligado a própria ação do voluntariado (AINSWORTH, 2020). Este é um sentimento presente no voluntário e pode ser base para a captação de seu trabalho, assim como a permanência na causa que se está inserido, auxiliando na gestão dos recursos da organização (WAIKAYI, 2012).

Como visto na questão R 6.4, os valores e crenças pessoais são bases significativas para o ato voluntário. As instituições religiosas têm tido papel expressivo nas ONG's e na constituição de suas sedes propriamente ditas, principalmente na captação de recursos e de voluntários (BUTT et al. 2017). Portanto, é parte da função das instituições que pretendem trabalhar com voluntários, articular a sua motivação com uma linguagem, podendo reforçar suas crenças e valores religiosos. Os pensamentos e dogmas das mais influentes religiões tendem a premiar ações coletivas e individuais dos fiéis que ajudam as pessoas necessitadas (GARLAND; MYERS e WOLFER, 2008).

Com relação ao sentimento de se sentir “útil”, conforme abordado na questão R 6.7, o voluntário tem um motivo auto orientado. O indivíduo se sente útil por fazer parte de algo que ele julga importante, tanto para o auxílio a causa escolhida, quanto para sua satisfação pessoal (CHUNG; IM e KIM, 2019). Uma das funções do voluntariado está relacionada, por Clary et al. (1998) em VFI (Volunteer Function Inventory, ou Inventário das Funções Voluntárias), como uma função relacionada ao ego. Se sentir útil é, em parte, uma necessidade de autossatisfação intrínseca, afastando-se de ações consideradas presunçosas. Cabe então às ONGs, utilizar meios para captar e reter voluntários baseados neste sentimento. Com objetivo voltado para captação e retenção deste tipo de indivíduo, pode-se incluir um mecanismo de prestação de contas com a finalidade de facilitar a identificação de resultados.

## 6. Conclusão

Este artigo teve como objetivo avaliar as relações entre os aspectos de motivações e o bem-estar subjetivo dos voluntários em tempos da pandemia de COVID-19. O voluntariado é uma parte importante para as Organizações Sem Fins Lucrativos. Ao avaliar os resultados obtidos é possível identificar como as motivações relacionadas a decisão de ser voluntário estão interligadas com o bem-estar subjetivo dos indivíduos. Por tanto, identificar os aspectos de motivação auxilia na captação e retenção destes indivíduos nas ONGs em maior escala. Parte dos trabalhos exercidos pelas Instituições Sem Fins Lucrativos, vai além de atos sociais, compete a esta captação e retenção para a gestão de seus recursos.

Neste contexto, o aspecto pessoal da motivação apresenta significância maior com o bem-estar subjetivo em detrimento do aspecto social e aspecto profissional. Munidos destas informações, as ONGs podem traçar ações objetivas para com o aspecto mais relacionado ao bem-estar subjetivo do indivíduo. Instituições Sem Fins Lucrativos dispostas a se destacar no meio social, precisam estruturar seus recursos com o intuito de trazer melhor desempenho para os beneficiados.

Em virtude dos aspectos abordados, o presente artigo possui informações que auxiliam a criação de know-how aos gestores de ONG's, para manter e criar boa relação com um dos seus principais recursos, o voluntário. Perante o cenário vivenciado da pandemia de COVID-19, e levando em consideração que os trabalhos voluntários não cessaram em absoluto, identifica-se que a atuação dos voluntários serão fundamentais para casos de possíveis crises futuras. Uma nova dinâmica para superar os futuros choques negativos será necessário, com a intenção de fortalecer e fomentar a criação e expansão de programas sociais que possam atender ainda mais pessoas e demais causas importantes.

Mediante a avaliação da relação das motivações para o voluntariado (aspectos pessoais, profissionais e sociais) e o bem-estar subjetivo foi possível identificar variados níveis de significância para todos os aspectos. Em termos acadêmicos, uma possível contribuição está relacionada a literatura, pois o artigo trata especialmente desta lacuna de relações entre os aspectos acima citados.

Como implicações gerenciais deste artigo, uma possível contribuição está relacionada ao uso destas informações colhidas no intuito de melhor capacitar os gerentes e coordenadores de ONGs. Principalmente no que tange a captação e retenção de voluntários em suas causas, ponto que pode ser imprescindível para o crescimento da própria instituição. A contribuição deste artigo pode ser de grande valia para estes públicos.

Apesar do rigor metodológico e da contribuição dos orientadores durante o processo de escrita deste artigo, algumas restrições foram encontradas. Entre elas podemos citar a delimitação de ordem geográfica, foram escolhidos respondentes da região de Blumenau-SC, que pode ter diferenças com outras regiões do país e do mundo.

Também pode-se considerar uma limitação a pesquisa ter sido realizada durante a pandemia da COVID-19. Por ainda estarmos no período pandêmico, não temos estudos que apontam se a coleta de dados pode ter resultados diferentes antes ou depois deste período histórico. Estas limitações não

invalidam o trabalho, mas podem ser uma oportunidade de estudos futuros para o bem da comunidade beneficiada.

Portanto, diante destas restrições, recomenda-se para os próximos estudos: a) extrapolar a base de dados para uma região maior, como Santa Catarina ou mesmo o Brasil; b) refazer os testes após a declaração da OMS (Organização Mundial da Saúde) do término da pandemia.

## 6 Referências

- AINSWORTH, Jeremy. (2020). Feelings of ownership and volunteering: Examining psychological ownership as a volunteering motivation for nonprofit service organisations. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 52, 101931.
- ALBUQUERQUE, Anelise S.; TRÓCCOLI, Bartholomeu T. Development of a subjective well-being scale. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, v. 20, p. 153-164, 2004.
- ALFES, Kerstin; ANTUNES, Bethania; SHANTZ, Amanda D. The management of volunteers—what can human resources do? A review and research agenda. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 28, n. 1, p. 62-97, 2017.
- BRIGGS, Elten, PETERSON, Mark & GREGORY, Gary. (2010). Toward a better understanding of volunteering for nonprofit organizations: Explaining volunteers' pro-social attitudes. *Journal of Macromarketing*, 30(1), 61-76.
- BUTT, Matti. U.; HOU, Yu; SOOMRO, Kamram A. & MARAN, Daniela A. (2017). The ABCE model of volunteer motivation. *Journal of social service research*, 43(5), 593-608.
- CAVALCANTE, Carlos E., SOUZA, Washington J. D., & MÓL, Anderson L. R. (2015). Motivação de voluntários: proposição de um modelo teórico. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, 16, 124-156.
- CLARY, E. Gil 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.
- CHUNG, Yang W.; IM, Seunghee & KIM, Jung E. (2020). The role of volunteer participation and person-organization fit in the relationship between motives and psychological well-being. *Sustainability*, 12(1), 330.
- COX, Joe, et al. (2018). Doing good online: The changing relationships between motivations, activity, and retention among online volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 47(5), 1031-1056.
- De CLERCK, Tom; WILLEM, Annick; AELTERMANN, Nathalie & HAERENS, Lee. (2019). Volunteers managing volunteers: The role of volunteer board members' motivating and demotivating style in relation to volunteers' motives to stay volunteer. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*. <https://doi.org/10.1007/s11266-019-00177-6>.
- DOLNICAR, Sara & RANDLE, Melanie. What motivates which volunteers? Psychographic heterogeneity among volunteers in Australia. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, v. 18, n. 2, p. 135-155, 2007.
- DWYER, Patrick C.; BONO, Joyce E.; SNYDER, Mark; NOV, Oded & BERSON, Yair (2013). Sources of volunteer motivation: Transformational leadership and personal motives influence volunteer outcomes. *Nonprofit Management and Leadership*, 24(2), 181-205.
- GARLAND, Diana R.; MYERS, Dennis M. & WOLFER, Terry A. Social work with religious volunteers: Activating and sustaining community involvement. *Social work*, v. 53, n. 3, p. 255-265, 2008.
- GRANT, Adam M. Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, v. 37, n. 4, p. 589-615, 2012.

- HALIS, Mine; ÇAMLIBEL, Zafer & BÜKEY, Aziz. (2020). The effect of personality characteristics on volunteer motivation: a study on ngo employees in the covid19 pandemic process. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(5), 922-934.
- KWOK, Yan Y.; CHUUI, Wing H. & WONG, Lok P. (2013). Need satisfaction mechanism linking volunteer motivation and life satisfaction: A mediation study of volunteers subjective well-being. *Social indicators research*, 114(3), 1315-1329.
- MARTINS, Gilberto de A. Sobre confiabilidade e validade. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, v. 8, n. 20, 2006.
- MAROCO, João. *Análise estatística com utilização do SPSS.2. ed. rev. e corr.* Lisboa : Sílabo, 2003. 508 p, il.
- RAMPASSO, Izabela S. et al. (2021). Preparing future professionals to act towards sustainable development: an analysis of undergraduate students' motivations towards voluntary activities. *International Journal of Sustainable Development & World Ecology*, 28(2), 157-165.
- RASSAMEETHES, Bordin et al. Construct for Workplace Learning: Experiences from the Third Sector. *International Journal of Management, Knowledge and Learning*, v. 10, 2021.
- REINERT, P. S., PATRÍCIO, G. A., SANT'ANA, J. Q., BONA, R. J., & de SOUZA, J. C. L. (2023). Práticas inovadoras da educação: a responsabilidade corporativa nas universidades brasileiras. *OBSERVATÓRIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA*, 21(6), 4427-4449. <https://doi.org/10.55905/oelv21n6-071>
- RIBEIRO, José P. & CUMMINS, Robert A. O bem-estar pessoal: estudo de validação da versão portuguesa da escala. In: *Actas do 7º congresso nacional de psicologia da saúde*. Lisboa: Ispa. 2008. p. 505-8.
- SHYE, Samuel (2010). The motivation to volunteer: A systemic quality of life theory. *Social indicators research*, 98(2), 183-200.
- STUDER, Sibylle & VON SCHNURBEIN, Georg. Organizational factors affecting volunteers: A literature review on volunteer coordination. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, v. 24, n. 2, p. 403-440, 2013.
- STUKAS, Arthur A. et al. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112-132.
- WAIKAYI, Loise; FEARON, Colm; MORRIS, Lynn M. & MCLAUGHLIN, Heather. (2012). Volunteer management: an exploratory case study within the British Red Cross. *Management Decision*.
- YAMASHITA, Takashi; KEENE, Jennifer R; LU, Chi-Jung & CARR, Dawn. C. (2019). Underlying motivations of volunteering across life stages: a study of volunteers in nonprofit organizations in Nevada. *Journal of Applied Gerontology*, 38(2), 207-231.