



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade

Departamento de Administração

SALOMÃO FERRETTI

**VALORES DO TRABALHO E COMPROMETIMENTO  
ORGANIZACIONAL DE VOLUNTÁRIOS BRASILEIROS**

Brasília – DF

2015

SALOMÃO FERRETTI

**VALORES DO TRABALHO E COMPROMETIMENTO  
ORGANIZACIONAL DE VOLUNTÁRIOS BRASILEIROS**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professor Orientador: Dra, Tatiane Paschoal

Brasília – DF

2015

**SALOMÃO FERRETTI**

**VALORES DO TRABALHO E COMPROMETIMENTO  
ORGANIZACIONAL DE VOLUNTÁRIOS BRASILEIROS**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do (a) aluno (a)

**Salomão Ferretti**

Prof<sup>ª</sup>. Dr<sup>ª</sup>. Tatiane Paschoal  
Professor-Orientador

Prof<sup>ª</sup> Esp. Debora Dorneles Barem,  
Professor-Examinador

Prof<sup>ª</sup> Ma. Natasha Fogaça  
Professor-Examinador

Brasília, 04 de dezembro de 2015.

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	9
1.1	Formulação do problema .....	15
1.2	Objetivo Geral .....	15
1.3	Objetivos Específicos .....	15
1.4	Justificativa .....	16
2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	17
2.1	Valores pessoais .....	17
2.1.1	Valores do trabalho .....	21
2.2	Comprometimento organizacional .....	25
2.2.1	Trabalho voluntário .....	27
3	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA .....	30
3.1	Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa .....	30
3.2	Caracterização da população .....	31
3.3	Instrumento de pesquisa .....	34
3.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados .....	36
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO .....	38
4.1	Valores do Trabalho .....	38
4.2	Comprometimento organizacional .....	40
4.3	Motivos para o voluntariado no continente africano .....	42
4.4	Relação entre valores do trabalho e comprometimento organizacional .....	46
5	CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES .....	49
6	REFERÊNCIAS .....	51
7	APÊNDICES .....	56
7.1	Apêndice A .....	56

À Deus o autor e consumidor da minha fé.

À minha mãe, Tânia Ferretti, por todo o amor e por todas as palavras de fé e força, e à minha família pelo apoio para que esse sonho se concretizasse.

## **AGRADECIMENTOS**

*Primeiramente ao Deus que conduziu o seu povo no deserto e guiou-me até este momento, realizando um sonho.*

*À minha família, por todo apoio e por não deixarem que eu sonhasse sozinho.*

*Aos meus amigos, em especial à Michelle Soares e ao grupo que nem a monografia conseguiu separar: Magnânicos (Joelma, Mayara e Rafael), que me mostraram que “na angústia nasce um irmão”.*

*À minha orientadora, Tatiane Paschoal, por ter acreditado no meu trabalho.*

*À todos os voluntários e entidades que acreditaram e dedicaram seu tempo a me ouvir e a me apoiar.*

*Muito obrigado.*

“E como pregarão, se não forem enviados? como está escrito: Quão formosos são os pés dos que anunciam a paz, dos que anunciam coisas boas!”

(Romanos 10: 15)

## RESUMO

A crescente demanda social tem exigido a qualificação e o aprimoramento das organizações que se propõem a fomentar o acesso aos direitos humanos. Neste contexto, compreender comportamentos e percepções da mão-de-obra que operacionaliza todas as ações idealizadas é um problema relevante e atual, tendo em vista, principalmente, a necessidade das organizações em contar com pessoas comprometidas e preocupadas com o coletivo. Esta pesquisa teve como objetivos: descrever os valores do trabalho e o comprometimento organizacional de voluntários brasileiros que trabalham no continente africano; levantar as percepções dos motivos que os levaram a ingressar em projetos sociais no continente africano; e verificar se existem correlações significativas entre os valores do trabalho e o comprometimento com a entidade que envia o trabalhador para o continente africano. A amostra foi composta por 60 voluntários brasileiros que trabalham no continente africano, que responderam a um questionário composto por duas medidas já validadas no Brasil, a Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho e a escala de Comprometimento Organizacional Multidimensional, além de uma questão aberta sobre os motivos que levaram o profissional a trabalhar como voluntário no continente africano. A análise de dados foi realizada com auxílio da base estatística SPSS. Foram conduzidas análises estatísticas descritivas e correlações bivariadas. Para a análise da questão aberta, foram contabilizadas as frequências em que os termos foram evocados. Os resultados apontam a priorização de valores voltados para interesses coletivos e mistos, como universalismo e benevolência. Além disso, observou-se que quanto maior é a ênfase em valores de conformidade, maior é o comprometimento normativo. Em relação aos motivos para trabalharem no continente africano, os voluntários brasileiros indicaram com maior frequência a vontade de ajudar ao próximo e a obediência à Deus. Os resultados apontam desafios para o governo, os gestores organizacionais e levantam questões para estudos futuros na área.

Palavras-chave: Valores pessoais. Comprometimento organizacional. Trabalho voluntário.



## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Figura 1: Estrutura dos Valores .....	20
---------------------------------------	----

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1: Características sociodemográficas dos respondentes. ....	32
Tabela 2: Cargos dos voluntários respondentes. ....	33
Tabela 3 Dados da Escala de Valores do Trabalho Revisada. ....	35
Tabela 4: Dados da Escala Multidimensional de Comprometimento Organizacional.....	35
Tabela 5: Resultados descritivos dos valores do trabalho. ....	38
Tabela 6: Resultados descritivos de comprometimento. ....	40
Tabela 7: Coeficientes de correlação (rho de Spearman) entre fatores. ....	46

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 1: Tipos motivacionais de valores pessoais.....	19
Quadro 2: Fatores relativos aos Valores do Trabalho de Porto e Tamayo (2003). ....	23
Quadro 3: Dimensões de valores do trabalho.....	24
Quadro 4: Motivos para o voluntariado no continente africano .....	42
Quadro 5: Comparativo de motivos para o voluntariado no continente africano de brasileiros, de ingleses e de nativos da Tanzânia. ....	44

# 1 INTRODUÇÃO

A partir da década de 90, verifica-se o crescimento de organismos com relevância social e de grande impacto em espaços da sociedade não alcançados pelas iniciativas privadas e públicas, ou mesmo, foco do investimento dessas (INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE, 2010). Os organismos sem fins lucrativos internacionais cresceram em número, regulamentação interna e receberam suporte Estatal para a devida regulamentação (OLIVEIRA, 1999). O número de brasileiros envolvidos em atividades de cunho social, como aquelas voltadas à erradicação de problemas sociais em grupos minoritários e comunidades marginalizadas, tem sido cada vez maior.

“O voluntariado é a expressão final da vontade e da capacidade dos cidadãos de engajarem-se e de contribuírem livremente com os outros e desenvolver a sociedade em um espírito de fraternidade” (UNV, 2003). Em 2000, 550 milhões de crianças foram imunizadas contra a Pólio graças ao trabalho de 10 milhões de voluntários ao redor do mundo. Muitas dessas ações ocorrem a fim de sanar problemas de regiões específicas. Em 2011, o Reino Unido lançou a campanha *International Citizen Service (ICS)* que objetivava incentivar e apoiar jovens de diferentes origens para trabalharem em países mais pobres do mundo (WIJEYESEKERA, 2011).

De acordo com a Organização das Nações Unidas (ONU, 2014) os países que a partir de 1945 tornaram-se independentes no continente Africano enfrentam grandes desafios. Devido os diversos conflitos, que são temas atuais na mídia, a pobreza extrema, as doenças, a desertificação, a desnutrição, este continente que aponta melhoras a serem desenvolvidas, atrai o olhar de diversas entidades sem fins lucrativos, como a MIAF, a ONU, a UNICEF, entre outras, que visam ajudar, especialmente, pelo potencial cultural, pelos povos e pelos recursos naturais que há nessa região, além de haver, segundo algumas entidades religiosas e voluntários, que serão mantidos em sigilo no decorrer desta pesquisa, a questão de vocação e chamado para trabalhar no continente africano.

A ONU (2010) apresentou no seu Relatório Regional Anual sobre a África, que no ano de 2010, 70% da população estava abaixo dos 30 anos e que apesar de a realidade socioeconômica desses jovens ter melhorado nos últimos anos, há muitos aspectos a serem desenvolvidos. Neste relatório, afirmou-se que as taxas de alfabetização melhoraram em termos gerais nas duas últimas décadas. A alfabetização de mulheres subiu de 58% para 66,6% em comparação com 72% para 78,4% para homens jovens. Outro dado apresentado foi que 3,2 milhões de jovens vivem com AIDS e que a morte de mais de uma entre duas mulheres é gerada por AIDS, HIV ou doença similar.

Esse cenário estimula a realização de estudos voltados para o fator humano no contexto das fundações sem fins lucrativos, principalmente na compreensão dos aspectos objetivos, cognitivos e sociais da motivação e comprometimento dos candidatos voluntários para a realização de projetos significativos de acordo com seus valores no continente africano (GODOI *et al.*, 2011).

Percebe-se o crescimento da importância dada à cidadania, à educação e à informação pelos colaboradores de projetos sociais que inicialmente eram, principalmente, voltados para a atividade religiosa ou para a caridade. De acordo com Silva e Villela (2008, p. 3), “a consciência da necessidade de atuar, de forma cidadã, junto a causas sociais vem tomando vulto” e exigindo cada vez mais a melhor compreensão dos recursos envolvidos na realização dos projetos. Tanto as organizações não-governamentais, os institutos, as fundações, as associações, quanto os indivíduos movidos pelo “espírito de cidadania” têm buscado a ampliação do conhecimento de si como agentes sociais e do ambiente que os cerca na tentativa de minorar os efeitos das injustiças sociais (SILVA; VILLELA, 2008).

Na história do Brasil e de diversos Estados, como a nação dos Estados Unidos da América, é indissociável a participação cidadã na construção da sociedade e de seus padrões culturais (OLIVEIRA, 1999). Oliveira (1999, p. 28) afirma que “o combate ao racismo e ao colonialismo, a promoção dos direitos das mulheres, a preservação do meio ambiente e a valorização dos direitos dos consumidores” movimentaram organizações e cidadãos engajados inicialmente na comunidade norte-americana para a sua própria melhoria; e posteriormente, essas melhorias foram internacionalizadas.

As Entidades Sem Fins Lucrativos podem adquirir caráter de associação ou de fundação. Essas entidades não governamentais ou privadas são definidas no Art. 44 do Código Civil Brasileiro como: “[...] pessoas jurídicas de direito privado: I - as associações; II - as sociedades; III - as fundações; IV - as organizações religiosas. (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003); V - os partidos políticos. (Incluído pela Lei nº 10.825, de 22.12.2003); VI - as empresas individuais de responsabilidade limitada. (Incluído pela Lei nº 12.441, de 2011)”. Essas entidades civis regulamentadas no Brasil pelo Art. 44. do Código Civil Brasileiro contam com o escopo e a atitude de voluntários. Estes por sua vez, são regidos pela Lei do Voluntário (Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998).

Em 2010, de acordo com dados levantados pelo IBGE (2010), pela Associação Brasileira de Organizações não-governamentais (ABONG), pelo Grupo de Instituto, Fundações e Empresas (GIFE), juntamente com o IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), existiam no Brasil 290,7 mil Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos – Fasfil (organizações privadas, sem fins lucrativos, institucionalizadas, auto-administradas e voluntárias) (IBGE, apud ABONG, 2012). Segundo o site da Abong (2012), dentre as 5,6 milhões de entidades públicas e privadas, lucrativas e não-lucrativas, as Fasfil representavam 5,2% do total. E quanto à mão de obra verificou-se que 72,2% delas (210 mil) não possuem colaboradores formalizados (IBGE, 2010). Ou seja, 72,2% dos colaboradores de fundações sem fins lucrativos estavam apoiados em trabalho voluntário ou prestação de serviço autônomo.

Constatou-se também que era mais usual verificar a ausência de empregados nas instituições dos segmentos de religião (29,1%), de desenvolvimento, de defesa de direitos (17,4%) e de associações patronais e profissionais (16,2%) (IBGE, apud ABONG, 2012). A partir dessa pesquisa, verificou-se inclusive que os trabalhadores assalariados concentram-se nas atividades mais abrangentes e complexas no atendimento às parcelas da população, como educação. Outro dado da pesquisa realizada pelo IBGE (2010) apontou que aproximadamente 33,0% dos trabalhadores de Entidades Sem Fins Lucrativos possuem curso superior completo, o que representa 16,6% do total de assalariados (IBGE, 2010).

Segundo Oliveira (1999), a participação cidadã que se constituiu no interior de sociedades nacionais, teve suas raízes profundas coadunadas às sociedades civis e do terceiro setor. Contudo, a grande mudança nas últimas três décadas foi a crescente expansão, através do tempo, do comprometimento dos indivíduos com seus valores e causas de utilidade pública na esfera internacional, antes vivenciada, sobretudo nas fronteiras do Estado de origem. As ONG's brasileiras, que estão intrinsecamente vinculadas à história da educação popular na década de 70, a partir de então, assumem novo caráter, por meio de seus colaboradores, na disseminação de conhecimentos para outras nações.

Cresce no Brasil o número de Entidades sem-fins lucrativos que possuem o caráter internacionalizador de valores e de direitos no mundo. O Ministério das Relações Exteriores - Itamaraty criou o portal “Brasileiros no Mundo” (MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES, 2015), que objetiva amparar as comunidades brasileiras no exterior e aumentar a relação dessas entre si. Tanto comunidades de brasileiros, como organizações são elencadas nesse *site* que informa quanto às políticas nacionais em prol do emigrante, assim como, oferece sugestões de bons costumes e pesquisas sobre tópicos específicos de cada localidade. No continente africano foram indicadas 19 entidades entre associações de fundações culturais, religiosas e educacionais. Essas entidades desenvolvem atividades que promovem inclusão social, atividades sociais, eventos culturais e desportivos, cultura brasileira e algumas delas têm a função de executar a cultura popular brasileira.

Nesse sentido, Oliveira destaca que:

Este movimento de dentro para fora, de ampliação do alcance da participação cidadã para além das fronteiras nacionais, exprime o fenômeno inédito de construção consensual pela comunidade internacional de valores, princípios e normas de conduta de natureza universal que correspondem a direitos e necessidades básicas da humanidade (OLIVEIRA, 1999. p. 32).

É possível inferir que há relação da motivação com o comportamento no trabalho, assim como há relação com o desempenho no mesmo. Desse modo, os voluntários, grande parte da mão-de-obra, não possuem no dinheiro a sua força motriz. Não obstante, muitas vezes não obtendo resultados quantitativos e mensuráveis, quando, por exemplo, dedicam-se a

um projeto sobre dignidade humana, mantêm-se no comportamento e destreza a fim de garantir a efetividade da ação, mesmo não recebendo incentivos financeiros ou vendo resultados palpáveis.

Diante o exposto, o crescimento e a visibilidade do Brasil, como agente social internacional, não depende apenas das políticas públicas ou de ações de organizações privadas. A expansão do alcance das Entidades sem fins lucrativos e a criação de novos mercados, inclusive para o turismo vinculado ao trabalho social, apresentam a efetividade dos voluntários na realização de projetos, assim como a disseminação da cultura de sociedade engajada em questões sociais quando de acordo com seus valores e crenças (OLIVEIRA, 1999).

Desse modo, têm-se cada vez mais valorizado o conhecimento dos fatores intrínsecos que movem o indivíduo a promover a cidadania ao seu próximo. Essa atitude de promover a cidadania a quem está marginalizado das ações do Estado ou de organizações privadas é gerada pelo espírito de cidadania, o qual move o voluntário a contribuir para o objetivo comum do Estado em propiciar aos indivíduos de uma fronteira geográfica o alcance de seus direitos básicos e, por isso, esses voluntários são recursos fundamentais de transformação social (SILVA; VILLELA, 2015; OLIVEIRA, 1999).

A partir de análise empírica, 120 organizações Alemãs foram pesquisadas e tiveram suas melhores práticas voltadas para a consciência pública, para a extensão e para a natureza do seu voluntariado corporativo apresentadas no estudo de Herzig (2006). Outro estudo apresentado a respeito do voluntariado em organizações foi o de Magalhães e Ferreira (2014), no qual as dificuldades percebidas por diversos autores na realização, em específico, do voluntariado empresarial foram apontadas, entre elas: o impacto negativo na imagem dessas organizações.

É possível depreender que as atividades sociais realizadas por voluntários de organizações sendo no país de origem enfrentam dificuldades econômicas, culturais e políticas. Quando a motivação do indivíduo o leva a realizar projetos sociais no exterior, essas dificuldades são ampliadas pela distância do país de origem, pois a língua, a escassez de recursos e outros fatores podem aflorar e comprometer o trabalho (WIJEYESEKERA, 2011).

Lipp (2004) lembra que quando o indivíduo é exposto a condições inadequadas, para além dos seus recursos pessoais e sociais; tanto a si próprio, quanto as pessoas a quem pretendia ajudar, com o seu trabalho, são prejudicados com a expressão do mal-estar experimentado sem o devido preparo. As diferenças culturais, que em algum momento podem ser um estímulo, assim como a pobreza, quando extrema, podem contribuir para o retorno prematuro de alguns voluntários. No site da Fundação pesquisada para a realização deste trabalho, que manterá em sigilo os voluntários e as organizações que enviam seus voluntários para o continente africano e apoiam esta pesquisa, verifica-se a apresentação da dificuldade da realização de projetos sociais com um grupo minoritário em meio aos atentados frequentes: “Um desafio que se repete por aqui é que sempre que ocorre um novo atentado terrorista o trabalho com refugiados é afetado” (Site da Fundação, 2015).

A diversidade de dialetos no continente africano exige conhecimento linguístico e estratégias apuradas para o trabalho em algumas comunidades, já que a ausência deste conhecimento pode impedir o trabalho, como observado no depoimento: “a língua é a questão principal, à medida que você precisa falar um bom Swahili para trabalhar em comunidades na Tanzania [...]” (SANGA, 2011, p. 18, tradução nossa). Ou ainda, incentivar jovens a participarem em projetos sociais em comunidades carentes desse continente; ou mensurar os resultados obtidos, se estes estão de acordo com interesses de qual stakeholders: governo, comunidade ou doador (WIJEYESEKERA, 2011). Ao serem elencados os desafios da realização de um projeto social no exterior e principalmente em alguns países do continente africano percebe-se a complexidade dos fatores e quão fundamental investigar o que motiva o indivíduo a tornar-se um voluntário e a realizar, por meio de uma Entidade sem fins lucrativos, projetos sociais no exterior; assim como, entender quais fatores mantém esse indivíduo vinculado à organização.

## **1.1 Formulação do problema**

Levando-se em consideração a expansão das organizações que realizam projetos sociais no exterior, em específico no continente africano, e a importância dos voluntários que nelas atuam para o alcance dos resultados organizacionais, esta pesquisa tem como pergunta geral: Que relações existem entre os valores do trabalho e o comprometimento organizacional?

## **1.2 Objetivo Geral**

A pesquisa tem como objetivo geral verificar se existem relações entre os valores do trabalho de profissionais que participam de projetos sociais no continente africano e o comprometimento desses com a entidade a que estão vinculados.

## **1.3 Objetivos Específicos**

1. Descrever os valores do trabalho de voluntários brasileiros que trabalham no continente africano.
2. Descrever o comprometimento organizacional de voluntários brasileiros que trabalham no continente africano.
3. Levantar as percepções sobre os motivos que levaram a ingressar em projetos sociais no continente africano.
4. Verificar se existem correlações significativas entre os valores do trabalho e o comprometimento com a entidade que envia o trabalhador para o continente africano.



## 1.4 Justificativa

A presente pesquisa poderá contribuir para o estudo do indivíduo em seu ambiente laboral e oferecerá às organizações um vislumbre sobre a hierarquia de valores dos colaboradores de organizações e de projetos que possuem um perfil que os move a ações extremas em contextos, em alguns casos, de perigo e pobreza, assim quanto ao compromisso desses com suas organizações promotoras. Pode contribuir assim, para a construção de um novo olhar a respeito do voluntário e sua importância na sociedade, e da visão sobre o trabalho não apenas como momento desagradável, mas como realização dos objetivos e do sentido para as pessoas “à medida que se reconhecem naturalmente envolvidas por ele” (BERGAMINI, 1997, p. 23).

Os dados obtidos neste trabalho poderão servir como fonte de conhecimento para as Entidades Sem Fins Lucrativos, para o governo e organizações privadas e meio para a proposição de estratégias nessas organizações a fim de aprimorar os processos e desenvolver a compreensão dos gestores a respeito dos diferentes perfis de voluntários. À medida que se conhece a motivação e o comprometimento, aprimora-se a interpretação das diferentes necessidades e conseqüentemente do “entendimento da maneira particular como as pessoas agem na busca dos seus objetivos” (BERGAMINI, 1997, p. 32) e dos comportamentos dos indivíduos nas organizações (WIENER, 1982).

Assim como indivíduos e organizações, o mercado tem exigido do cidadão o envolvimento com projetos e ações sociais. Quando um relato de projetos em defesa de direitos humanos, no qual o candidato já tenha se envolvido, passa a ser um diferencial no processo seletivo, empresas criam incentivos à participação e à ampliação da visão de mundo que as pessoas têm. Dessa maneira, o estudo dos valores e do comprometimento organizacional dos voluntários pode contribuir para as entidades traçarem perfis de seus candidatos e criarem estratégias motivacionais, para o recrutamento e para a permanência dessa mão-de-obra.

Ademais, há escassez de pesquisas sobre o tema do voluntariado. Esta pesquisa contribuirá para o campo científico no sentido de ampliar a visibilidade e discussão sobre esse tipo de organização e de profissional.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção é apresentado o embasamento teórico da presente pesquisa, com o intuito de expor os principais conceitos e abordagens adotadas. Foram abordadas as duas variáveis da pesquisa, valores do trabalho e comprometimento organizacional, além de apresentar algumas informações complementares sobre voluntariado.

### 2.1 Valores pessoais

De acordo com Porto (2015), compreender e conceituar os valores do trabalho e suas influências no comportamento do indivíduo e na sociedade são temas de estudo de diversos pesquisadores. O estudo de valores remonta aos primeiros estudos filosóficos e foi, aos poucos, sendo abordado em diferentes campos de conhecimento, como na psicologia, na antropologia e na sociologia. No campo da Psicologia Social, área que tem se preocupado com a mensuração dos valores, Schwartz é apontado como um dos principais autores, pois desenvolveu uma teoria e um modelo de valores pessoais básicos que contemplam uma perspectiva transcultural (PORTO, 2015).

Tamayo (2007, p. 20) afirma que "os valores pessoais são considerados como metas motivacionais que expressam alvos que a pessoa quer atingir na sua vida". Para Lima (2012), os valores humanos se definem como princípios-guia gerais, que transcendem objetos ou situações específicas. Segundo Porto (2015), os valores são geralmente entendidos como estrutura cognitiva, quando se refere ao indivíduo, e como percepções compartilhadas, quando se tratam de comunidades e grupos.

Para Schwartz e Bilsky (1987, p. 551), valores são: "(a) princípios ou crenças, (b) sobre comportamentos ou estados de existência, (c) que transcendem situações específicas, (d) que guiam a seleção ou avaliação de comportamentos ou eventos e (e) que são ordenados por

sua importância”. A partir do trabalho desenvolvido por esses autores, o qual mapeou os valores de acordo com os interesses que eles servem (individuais versus coletivos) e de acordo com os objetivos a que se referem (terminal versus instrumental) foi postulada a organização estrutural dos sistemas de valores. Priorizar simultaneamente valores diferentes pode ser viável ou contraditório (SCHWARTZ; BILSKY, 1987).

Schwartz (1992) identificou, a partir da aplicação de questionários, valores comuns em diversas sociedades e ressaltou que a estrutura dos valores pessoais é universal, embora as prioridades ou hierarquia sejam diferentes nas distintas culturas. Em sua pesquisa, Schwartz (1992) identificou 10 tipos de valores motivacionais ou conjuntos de valores, sendo eles: autodeterminação ou autodireção (independência de pensamento, ação e opção); estimulação (novidade e estimulação na vida); hedonismo (prazer e gratificação para si mesmo); realização (procura do sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com as regras sociais); poder (preservação de uma posição social dentro de um sistema social); benevolência (preocupação com o bem-estar de pessoas próximas); conformidade (restrição de ações e impulsos que podem magoar outros ou violar as expectativas sociais e normas); segurança (segurança, harmonia e estabilidade da sociedade, dos relacionamentos); tradição (respeito, compromisso e aceitação dos costumes e ideias de uma cultura ou religião); e universalismo (compreensão e proteção do bem-estar de todos e da natureza).

No Quadro 1 são apresentados os dez tipos motivacionais, os valores que os compõem e quais podem ser similares de acordo com o conteúdo motivacional ou metas e interesses a que servem (TAMAYO et. al, 2001; SCHWARTZ, 2006).

**Quadro 1: Tipos motivacionais de valores pessoais.**

<b>Tipos Motivacionais</b>	<b>Metas</b>	<b>Interesses</b>	<b>Exemplos</b>
Hedonismo	Prazer e gratificação pessoal para si mesmo.	Individuais	Prazer; Desfrutar a vida.
Realização	O sucesso pessoal obtido através de uma demonstração de competência.	Individuais	Bem sucedido; Capaz; Ambicioso; Influyente.
Poder Social	Controle sobre as pessoas e recursos, prestígio próprio.	Individuais	Autoridade; Riqueza.
Autodeterminação	Independência de pensamento, ação e opção.	Individuais	Criatividade; Curioso; Liberdade
Estimulação	Excitação, novidade, mudança e desafio.	Individuais	Uma vida variada; audacioso.
Conformidade	Controle de impulsos e ações que podem violar normas sociais ou prejudicar os outros.	Coletivos	Respeito para com pais e idosos; Obediente; Polidez.
Tradição	Respeito e aceitação dos ideais e costumes da sociedade.	Coletivos	Devoto; humilde; respeito pela tradição.
Benevolência	Promoção do bem-estar das pessoas íntimas.	Coletivos	Prestativo; honesto.
Segurança	Integridade pessoal, estabilidade da sociedade, do relacionamento e de si mesmo.	Mistos	Segurança Nacional; ordem social.
Universalismo	Tolerância, compreensão e promoção do bem-estar de todos e da natureza.	Mistos	Tolerância; justiça

Fonte: Tamayo et al. (2001, p. 29) e Schwartz (2006)

Todos esses 10 tipos motivacionais podem ser agrupados em quatro tipos de ordem superior, que são: 1) Autopromoção - que contempla os tipos de valores de Poder, Hedonismo e Realização; 2) Autotranscendência - que integram os tipos de valores de Universalismo e Benevolência; 3) Abertura à Mudança - que agrupa os tipos de valores Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação; e 4) Conservação - que inclui os tipos de valores Segurança, Conformidade e Tradição (SCHWARTZ, 1994).

De acordo com Schwartz (1992), qualquer atitude ou comportamento tem a implicação de mais de um valor. Schwartz (2012) também postula a respeito dos conflitos e compatibilidades que os indivíduos têm a respeito dos valores. Pessoas geralmente

experimentam conflitos entre: abertura à mudança versus conservação e autopromoção versus autotranscendência. Os conflitos também ocorrem quanto a valores específicos (poder versus universalismo, tradição versus hedonismo). Na estrutura circular apresentada por Schwartz (1992) quanto mais próximo um valor estiver do outro, mais compatíveis serão, (SCHWARTZ, 2012). A figura 1 ilustra o modelo de Schwartz (1992).

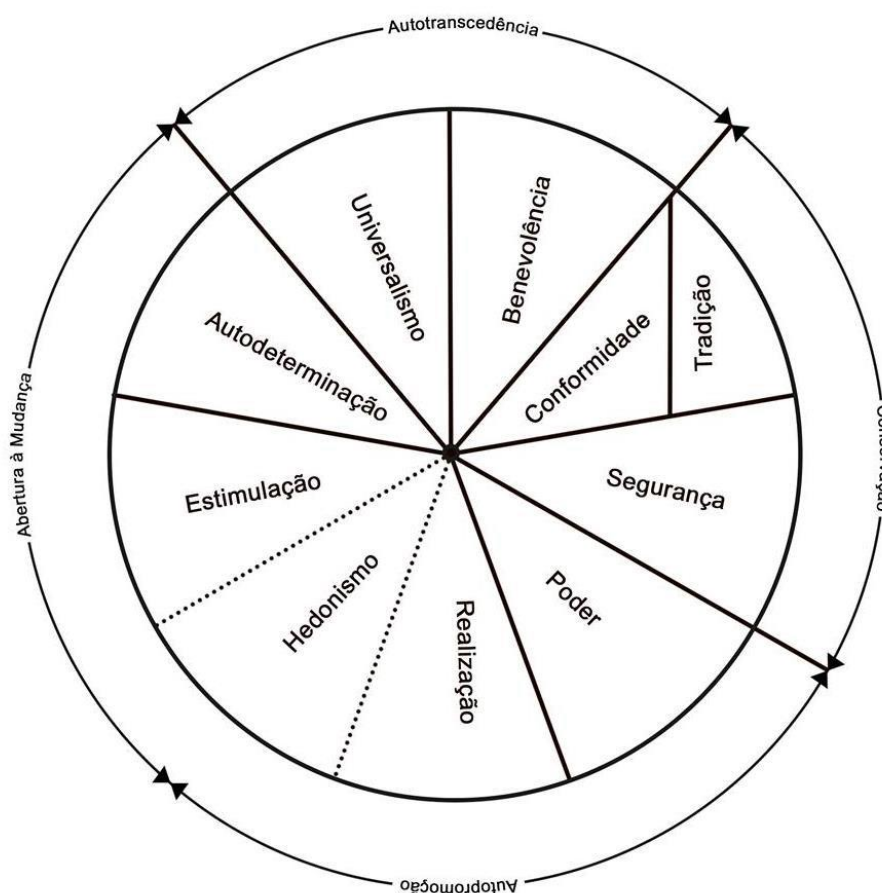


Figura 1: Estrutura dos Valores  
Fonte: Schwartz, 1992.

### 2.1.1 Valores do trabalho

A partir do interesse de psicólogos organizacionais e da crescente demanda por parte das organizações em ampliar o conhecimento a respeito dos seus colaboradores, os estudos sobre os valores individuais começaram a focalizar o contexto de trabalho, na medida em que os valores servem tanto para “diagnósticos organizacionais como para explicar o comportamento das pessoas no trabalho” (PORTO, 2015, p. 693). “As instituições sociais se utilizam desses valores para motivar e explicar ações e modos de operar, e mais, para expressar e justificar soluções escolhidas para resolver problemas sociais” (Porto, 2015, p. 687).

Porto (2015) evidencia que há valores relacionados a aspectos específicos, como o trabalho. Porto (2008) também ressalta que a integração entre valores laborais e gerais surgiu a partir do final do século XX, com a mudança na perspectiva dos estudos sobre valores. Começou a haver crescente interesse em uma melhor compreensão do ambiente organizacional e de sua relação com os comportamentos do indivíduo.

Carvalho et al. (2014) afirmam que a adaptação da teoria de hierarquia de valores pessoais para o contexto de trabalho foi realizada inicialmente por Ros, Schwarts e Surkiss (1999), que apresentaram um modelo de quatro tipos motivacionais: “valores intrínsecos (relacionados aos de abertura à mudança), valores extrínsecos ou materiais (relacionados aos de conservação), valores sociais ou afetivos (relacionados aos de autotranscendência) e valores de prestígio (relacionados aos de autopromoção)” (CARVALHO et al. 2014, p. 452).

Porto e Tamayo (2003) define valores do trabalho como “princípios ou crenças sobre metas ou recompensas desejáveis, hierarquicamente organizados, que as pessoas buscam por meio do trabalho e que guiam as suas avaliações sobre os resultados e contexto do trabalho, bem como, o seu comportamento no trabalho e a escolha de alternativas de trabalho”.

Nessa definição, são apresentados três aspectos relativos aos valores do trabalho: o cognitivo (são crenças que expressam o que é ou não desejável no trabalho); o motivacional

(apontam para interesses e desejos do indivíduo em relação ao seu trabalho); e o Hierárquico (são avaliados em uma cadeia de importância) (PORTO; TAMAYO, 2003). Outra classificação dos valores do trabalho (ROHAN, 2000; apud PORTO; TAMAYO, 2003) é, que esses podem ser distinguidos em: pessoais (guiam a vida no trabalho do indivíduo), sociais (impressão do indivíduo em relação aos princípios dos outros componentes do grupo), e culturais (crenças promovidas por um grupo, compartilhadas por líderes ou pessoas influentes).

A estrutura dos tipos motivacionais dos valores pode ser aplicada a qualquer aspecto social (SCHWARTZ, 2001). Inclusive ao mundo do trabalho (PORTO, 2015), e a aspectos mais específicos deste, como: liderança e escolha profissional (TORRES, 2005); comportamento gerencial (SAGIV; ROCCAS; HALEVY, 2005) e comprometimento com o trabalho (TAMAYO, 2005b). Porto (2015) afirma que no contexto brasileiro, tanto na psicologia como na administração, o conceito de valor é apontado como fundamento para diversos fenômenos organizacionais como: cidadania, estresse e comprometimento organizacional. Contudo, no Brasil, ainda há poucos estudos sobre valores do trabalho e os seus impactos em fatores relacionados ao trabalho (PORTO, 2008). Essa pesquisadora indica a importância do desenvolvimento de questionários que reflitam a realidade local (PORTO; TAMAYO, 2003) e iniciou uma pesquisa em 2003 para a validação da Escala de Valores relativos ao trabalho – EVT.

Porto e Tamayo (2003) apresentam quatro fatores de valores do trabalho que estão de acordo com os quatro fatores da Teoria de Valores de Schwartz. Essa foi a primeira medida de valores do trabalho proposta pelos autores e foi composta por 45 itens.

O quadro 2 exemplifica os diferentes fatores.

**Quadro 2: Fatores relativos aos Valores do Trabalho de Porto e Tamayo (2003).**

<b>Fatores</b>	<b>Conceito</b>
Fator 1 - Realização no trabalho	Refere-se à busca de prazer e realização pessoal e profissional, bem como de independência de pensamento e ação no trabalho por meio da autonomia intelectual e da criatividade;
Fator 2 - Relações sociais	Refere-se à busca de relações sociais positivas no trabalho e de contribuição positiva para a sociedade por meio do trabalho;
Fator 3 – Prestígio	Refere-se à busca de autoridade, sucesso profissional e poder de influência no trabalho;
Fator 4 – Estabilidade	Refere-se à busca de segurança e ordem na vida por meio do trabalho, possibilitando suprir materialmente as necessidades pessoais.

Fonte: PORTO e TAMAYO, 2003.

As pesquisas nos últimos 13 anos apontam que os valores do trabalho estão relacionados não apenas a questões afetivas, ao comprometimento organizacional, à satisfação, e ao estresse no trabalho, mas também aos resultados do trabalho e ao turnover (PORTO; PILATI, 2010). Devido à necessidade do desenvolvimento de um modelo integrador, que possibilitasse a comparação de valores do trabalho com outras questões, Porto e Pilati (2010) buscaram contribuir com a revisão da escala de EVT desenvolvida por Porto e Tamayo (2003). Nesta pesquisa, verificaram que uma estrutura de seis fatores é adequada e aprimoraram os conteúdos em relação à medida original.

O Quadro 3 apresenta os resultados de Porto e Pilati (2010) sobre a estrutura dos valores do trabalho e os respectivos conteúdos. Tal abordagem foi aquela adotada na presente pesquisa.



**Quadro 3: Dimensões de valores do trabalho.**

<b>Fatores</b>	<b>Objetivo que define</b>	<b>Itens elaborados</b>
Universalismo e benevolência	Compreensão, apreciação, tolerância, e proteção do bem-estar de todas as pessoas e da natureza. Preservar e melhorar o bem-estar das pessoas que se está em frequente contato pessoal.	Ajudar os outros; Colaborar para o desenvolvimento da sociedade; Combater injustiças sociais; Ser útil para a sociedade; Ter compromisso social.
Conformidade	Restrição de ações, inclinações, e impulsos que possam perturbar ou prejudicar outros e violar expectativas sociais ou normas.	Obedecer às normas do trabalho; Respeitar a hierarquia; Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara; Ter um trabalho organizado.
Segurança	Segurança, harmonia, e estabilidade na sociedade, nos relacionamentos e pessoal.	Obter estabilidade financeira; Ganhar dinheiro; Poder me sustentar financeiramente; Ser independente financeiramente; Ter melhores condições de vida.
Poder	Status social, prestígio, dominância ou controle sobre pessoas ou recursos.	Supervisionar outras pessoas; Ter fama; Ter prestígio; Ter uma profissão reconhecida socialmente; Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais.
Realização	Sucesso pessoal por meio de demonstração de competência de acordo com padrões sociais.	Demonstrar minhas competências; Ser admirado pelo meu trabalho; Ser bem-sucedido na minha profissão; Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho; Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.
Autodeterminação e estimulação	Pensamento e ação independente – escolher, criar, explorar. Excitação, novidade, desafio na vida.	Ter autonomia na realização de minhas tarefas; Ter desafios constantes; Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho; Ter um trabalho arriscado; Ter um trabalho criativo; Ter um trabalho inovador; Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos; Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas; Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos; Ter um trabalho que requer originalidade.

Fonte: Porto e Pilati (2010) e Schwartz (2012).

## 2.2 Comprometimento organizacional

Diante da importância do voluntário como mão de obra imprescindível para o desenvolvimento social, dos desafios encontrados no ambiente de trabalho e dos altos investimentos que as organizações têm despendido para o recrutamento e manutenção dos profissionais, é basilar a compreensão do comprometimento do indivíduo à organização.

No entender de Rodrigues et al. (2010), impactos gerados a partir das mudanças econômicas, políticas e sociais afetam as relações entre indivíduos e organizações, o que é uma característica da globalização. Todavia, as competições acirradas, decisões tomadas, e outros fatores do comportamento humano são elencados por estes e outros autores como influenciados pelo ambiente e como influenciadores no contexto das organizações. Desse modo, o comprometimento surge como um tema, nas últimas décadas, de profundo interesse tanto de gestores quanto de pesquisadores do comportamento humano.

De acordo com Tamayo (2005b, p. 194) “o vínculo do indivíduo com o seu trabalho é caracterizado pela complexidade e a multidimensionalidade. Ele abrange não somente a relação com o trabalho em si, mas também com o emprego, com a equipe de trabalho, com a carreira ou ocupação, com o sindicato e com a organização na qual trabalha”. A partir dessa multiplicidade de aspectos, esse autor apresenta o resultado de outros pesquisadores que elencaram perspectivas ou tipos de comprometimento, dentre eles: comprometimento com o trabalho, com o emprego, com a carreira, com a equipe, com o sindicato e com a organização, sendo este o mais amplamente estudado.

Segundo Mowday, Porter e Steers (1982, p. 19), um dos motivos pelo qual o comprometimento tem sido vastamente estudado é devido ao fato de “ser um percussor bastante confiável de alguns comportamentos, especialmente, do turnover”. Esses autores seguem afirmando que “pessoas comprometidas tendem a permanecer em suas organizações e a trabalhar de acordo com os objetivos organizacionais”.

De acordo com Mowday, Porter e Steers (1982, p.27) o comprometimento organizacional é a “força de identificação com, e o envolvimento em uma organização”. Wiener (1982, p.421 apud MEDEIROS et al. 2005, p.38) conceitua o comprometimento

organizacional como: "a totalidade das pressões normativas internalizadas para agir num caminho que encontre os objetivos e interesses organizacionais".

Kanter (1968, p. 499) afirma que o comprometimento organizacional é “a disposição dos atores sociais em dar a sua energia e lealdade para com sistemas sociais, a fixação de sistemas de personalidade para as relações sociais que são vistas como auto-expressiva”. Segundo Monday, Porter e Steers (1982) houve na história da pesquisa a respeito desse tópico, tipologias baseadas no Envolvimento Moral, Envolvimento pelos benefícios, Envolvimento exploratório, investimento prévio na organização, entre outros fatores e tipologias do comprometimento de indivíduos com suas organizações.

O'Reilly III e Chatman (1986) ao interpelar-se qual a base para o comprometimento organizacional, constataram que a identificação é um processo fundamental. Um tema central, que é o comprometimento individual com uma organização, tem três fundamentos: (a) *conformidade* ou envolvimento por específica e extrínseca recompensa, (b) *identificação* ou envolvimento baseado em um desejo por associação; e (c) *internalização* ou envolvimento baseado em congruência entre os valores individuais e organizacionais.

Segundo Medeiros et al. (2005), o comprometimento organizacional é um constructo formado por sete dimensões latentes: a) internalização de valores e objetivos organizacionais; b) sentimento de obrigação em permanecer na organização; c) sentimento de obrigação pelo desempenho; d) sentimento de fazer parte; e) sentimento de falta de recompensas e oportunidades; f) linha consistente de atividade; g) escassez de alternativas.

Os enfoques, afetivo, instrumental/calculativo e normativo predominaram durante a última década nos estudos referentes ao comprometimento organizacional. Esses podem aparecer isoladamente, como no caso do enfoque afetivo, ou em modelos multidimensionais, de acordo com Cavalcante e Medeiros (2007). A pesquisa nesta temática fundamenta a ideia de que o comprometimento de um colaborador pode ser expresso em linhas de comportamento, “pelo ato de o indivíduo permanecer nela (ação consciente), causado por percepções individuais sobre os custos ou perdas de investimentos (side-bets), decorrentes do possível rompimento com o sistema de trabalho” (CAVALCANTE; MEDEIROS, 2007, p. 3).

Tamayo (2005b, p. 195) postula que o “comprometimento normativo expressa sentimentos de obrigação que o trabalhador tem de ficar na organização”. A respeito do

comprometimento instrumental, Tamayo (2005b) afirma que este é o vínculo do indivíduo com a organização devido aos investimentos pessoais já realizados na mesma.

Para Allen e Meyer (1990, p.3), “Empregados com um forte comprometimento afetivo permanecem na organização porque eles querem (...)”, colaboradores com “comprometimento instrumental permanecem porque eles precisam (...)”. Por último, esses pesquisadores afirmam que trabalhadores com “comprometimento normativo permanecem porque sentem que são obrigados”.

Diversas variáveis do indivíduo, da organização e do ambiente podem influenciar o comprometimento com a organização (ALLEN; MEYER; 1991). Nesta pesquisa, os três tipos de comprometimento, *Comprometimento Afetivo*, *Comprometimento Normativo*, *Comprometimento Instrumental*, foram considerados e suas relações com os valores do trabalho testadas.

Sendo esse um perfil de indivíduos que trabalham com afinco e lealdade, é relevante levantar a temática para abordar a questão do voluntariado.

### 2.2.1 Trabalho voluntário

De acordo com o segundo relatório das Nações Unidas, o voluntariado é entendido como: “atividades... realizadas por livre vontade, para o bem comum e cuja recompensa monetária não é a principal recompensa” (ONU, 2015b, p. 14).

Em texto disponibilizado pela Organização das Nações Unidas em base online (2015a), foi apontado que mais de 1 bilhão de pessoas são voluntárias. A maioria dessas trabalham em seu próprio país e são peça fundamental para o processo de *empowerment* da sociedade e de grupos minoritários sem voz, bem como, são fatores fundamentais para a transformação da governança. Com base no primeiro relatório da ONU sobre o estado do voluntariado no mundo voltado para a governança verifica-se que o voluntariado contribui

“dando voz para as partes envolvidas e mobilizar pessoas e sociedade civil organizada” (ONU, 2015b, p. 2).

O Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2015) afirma que “todos os anos mais de 7 mil mulheres e homens de mais de 170 nacionalidades, qualificados e com grande experiência profissional servem como voluntários das Nações Unidas em mais de 140 países. Eles contribuem para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio ajudando na redução da pobreza, no fomento à governança democrática, na promoção de políticas ambientais, na prevenção e resposta a crises e na luta contra o aumento de doenças como o HIV/Aids.”

Segundo Corullón e Wilhelm (1996, p. 1):

O Voluntário, como ator social e agente de transformação, presta serviços não remunerados em benefícios da comunidade, doando seu tempo e seus conhecimentos, realiza um trabalho gerado pela energia de seu impulso solidário, atendendo tanto as necessidades do próximo ou aos imperativos de uma causa, como às suas próprias motivações pessoais, sejam estas de caráter religioso, cultural, filosófico, político ou emocional.

Sessenta por cento dos voluntários da ONU atuam em países diferentes dos seus com o intuito de apoiarem programas de assistência, desenvolvimento, paz e em processos eleitorais. No banco de candidatos da *United Nations Volunteers* (UNV ou VNU) há voluntários com “relevante experiência nessas áreas e que cobre mais de 100 categorias profissionais” (PNUD, 2015). Esses dados ao mesmo tempo em que impressionantes preocupam grande parte das Entidades Sem Fins Lucrativos que se vêm em desvantagem na captação e muitas vezes, não tem a estrutura que a ONU tem, para a manutenção de seus voluntários, mas ainda assim, mantêm-se no intuito de contribuir para o desenvolvimento social.

A partir da realidade de trabalho que alguns voluntários brasileiros vivenciam no continente africano e a disseminação do voluntariado como oportunidade de desenvolvimento ou de obtenção de qualificação profissional relevante, busca-se a compreensão dos níveis de comprometimento desses trabalhadores que são enviados para trabalhar com ações humanitárias em outro continente. Como concluído por Cavalcante e Medeiros (2007, p. 02):

“Acredita-se que o comprometimento dos componentes dessas instituições seja elemento marcante na existência delas, já que inexistem recompensas econômicas, o que implica em um envolvimento com o trabalho pautado em recompensas intangíveis, e ainda a preocupação, por

parte dos voluntários, em garantir um desempenho eficiente que possibilite atingir, pelo menos satisfatoriamente, os objetivos do indivíduo e da organização”.

Em análise apresentada por Medeiros (2005, p. 40), esse autor afirmou que as empresas têm despendido grande montante de recursos na busca de reter pessoas melhor capacitadas e com maior probabilidade de serem comprometidas. Nas Entidades que enviam voluntários para realização de projetos sociais, esse investimento também tem sofrido crescimento vertiginoso principalmente devido ao crescimento de entidades sem fins lucrativos voltadas para causas humanitárias, a escassez de indivíduos candidatos ao voluntariado tendo em vista a grande diversidade de causas e a escassez de indivíduos com alto nível de potencial e comprometimento, principalmente, para o trabalho em áreas de pouca ou quase nenhuma estrutura.

A falta de habilidade em lidar com conflitos e a falta de convicção do propósito em seguir na realização de projetos sociais ou religiosos foi apontada na 9ª Conferência do Cuidado Missionário realizada em Brasília como principais causas do retorno prematuro de voluntários de algumas entidades sem fins lucrativos. Ou seja, a falta de conhecimento e de preparo para enfrentar a realidade do ambiente de trabalho, assim como, a pouca importância dada ao seu papel como agente social e à organização. Todos esses fatores geram gastos incomensuráveis com a retirada de um voluntário de uma comunidade cuja reinserção de outro pode tornar-se impossível devido alguns fatores culturais.

### **3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

Neste tópico, serão apresentados os seguintes componentes desta pesquisa: tipo de pesquisa; caracterização da população e amostra pesquisada; descrição dos instrumentos; e descrição dos procedimentos de coleta e análise.

#### **3.1 Tipologia e descrição geral dos métodos de pesquisa**

A fim de alcançar os objetivos propostos, realizou-se uma pesquisa empírica com carácter exploratório e descritivo. Isso se deve ao fato de o perfil motivacional e o comprometimento organizacional de voluntários brasileiros que trabalham no continente africano constituírem um tema pouco explorado.

Outra característica dessa pesquisa foi o objetivo explicativo, que de acordo com Vergara (2009, p. 42) é designado a pesquisas que visam elucidar “quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno”. No caso da presente pesquisa, deve-se ao fato de tentar explicar fatores que contribuem para a criação de vínculos entre indivíduos e organizações.

Após solicitação de informações por meio de questionário no Typeforme enviado via email, a fim de inquerir dados a respeito das variáveis investigadas, realizou-se a análise quantitativa dos dados. De acordo com Gil (2010), esta foi também uma pesquisa de levantamento, com recorte transversal, devido esses fatores.

## 3.2 Caracterização da população

De acordo com a definição de população oferecida por Vergara (2009, p. 46), “entenda-se aqui por população não o número de habitantes de um local como é conhecido o termo, mas um conjunto de elementos (empresas, produtos, pessoas, por exemplo) que possuem as características que serão objeto de estudo”. A população deste estudo compreende os voluntários brasileiros que trabalham no continente africano por meio de entidades sem fins lucrativos, ou seja, que são enquadrados na Lei do Voluntário (Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998).

A amostra, que é definida como a parte do todo escolhida por critério de representatividade (VERGARA, 2009), foi não probabilística, pois a acessibilidade do pesquisador foi um critério. Participaram 60 voluntários brasileiros que trabalham no continente africano, sem vínculo empregatício, regidos pela Lei do Voluntário (Lei nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998). Os participantes pertencem a diferentes entidades sem fins lucrativos, nacionais ou internacionais, cujo objetivo é fomentar a internacionalização de projetos sociais em prol de uma sociedade mais igualitária, exemplo destas, é a ONU, que apoiou esta pesquisa com a concessão de dados dos voluntários e de responsáveis pelo voluntariado na África.

A amostra deste trabalho é predominantemente masculina, compondo-se de 34 homens (57,6%) e 25 mulheres (42,4%). Neste item houve uma resposta omitida. Essa predominância masculina no voluntariado no continente africano pode ser vinculada aos altos índices de violência contra a mulher, apontados pela United Nations Woman. Sendo este, um fator de receio entre as voluntárias que pretendem trabalhar no exterior. Quanto ao nível de escolaridade, 33,33% dos voluntários têm superior completo e 33,33% têm pós-graduação. O questionário, com relação à faixa etária também apresentou um caso de omissão e apresentou variação de 21 a 60 anos, o que explica a grande dispersão (DP=10,40). A média de idade foi de 40 anos, sendo a idade de 36 anos a que mais apareceu nas respostas dos questionários. Segue a apresentação realizada na Tabela 1 de forma mais detalhada a respeito dos participantes.



**Tabela 1: Características sociodemográficas dos respondentes.**

<b>Amostra</b>	<b>Frequência</b>	<b>Porcentagem (%)</b>		
<b>Sexo</b>				
Feminino	25,00	42,4%		
Masculino	34,00	57,6%		
<b>Escolaridade</b>				
Ensino Fundamental	1,00	1,67%		
Médio completo	4,00	6,67%		
Superior-Incompleto	20,00	33,33%		
Superior-Completo	15,00	25,00%		
Pós-graduação	20,00	33,33%		
<b>Dados</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio Padrão</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
<b>Idade</b>	40,00	10,40	21,00	60,00
<b>Tempo de Serviço</b>	6,55	6,26	>2 meses	26,00 anos

Fonte: Dados primários coletados pelo autor.

A tabela 2 apresenta os cargos em que os voluntários estão inseridos ou funções que desempenham no seu ambiente de trabalho em ordem de frequência.

**Tabela 2: Cargos dos voluntários respondentes.**

<b>Cargos</b>	<b>Frequências</b>
Missionário e Pastor	25
Professor	12
Coordenador	6
Estudante	4
Capelania	2
Enfermeira	2
Oficial	2
Agente profissional	1
Administrador escolar	1
Linguista	1
Regente	1
Agente comunitário no tratamento da malária	1

Fonte: Dados primários coletados pelo autor.

Verifica-se, a partir dos resultados, a grande incidência de voluntários com cargos eclesiais no continente africano. Dos 55 que apresentaram seus cargos, 25 são Missionários e/ou Pastores e dois são capelães, havendo alguns dos respondentes com mais de um cargo, ex.: “professora e missionária”, ou ainda, “pastor e agente comunitário no tratamento da malária”. É possível supor que este traço da amostra deve-se à necessidade que as entidades sem fins lucrativos religiosas têm percebido em conhecer os seus voluntários.

Constatou-se também, a partir das respostas dadas pelas entidades à solicitação de apoio a pesquisa, que as entidades sem fins lucrativos religiosas têm sido as que mais enviam voluntários para o continente africano. A AIESEC (Associação Internacional de Estudantes em Ciências Econômicas e Comerciais) afirmou não possuir voluntários brasileiros no continente africano; a ONU apresentou o contato de 20 brasileiros, destes, três respondentes

informaram ser voluntários, outros acusaram seus cargos administrativos e de coordenação, fugindo ao foco da pesquisa. Já a Missão para o interior da África (MIAF), apresentou 23 contatos em resposta à solicitação de apoio a esta pesquisa, sendo que alguns destes são de famílias inteiras que mudaram para atuar como voluntários. A Agência Presbiteriana de Missões Transculturais (APMT) apresentou o contato de 15 voluntários no continente africano. Este apoio à pesquisa e o volume de voluntários transculturais pode ser um dos motivos da predominância de questões religiosas da amostra.

### **3.3 Instrumento de pesquisa**

Com o intuito de alcançar os objetivos propostos foi utilizado um questionário com duas medidas validadas no Brasil, contendo também questões sócio-demográficas e uma questão aberta.

A primeira medida foi a escala de Valores do Trabalho Revisada elaborada por Porto e Pilati (2010) composta por 34 itens fechados, e a segunda escala foi a escala multidimensional de Comprometimento Organizacional elaborada por Meyer, Allen e Smith (1993) contendo 18 itens.

A Escala de Valores do Trabalho Revisada por Porto e Pilati (2010) é composta por 34 itens, contempla os princípios orientadores da vida no trabalho do indivíduo, e foi formulada a partir da teoria geral de valores de Schwartz (1992). Os itens foram avaliados pelos respondentes da pesquisa por meio de uma escala Likert de 5 pontos, que varia de “nada importante” à “extremamente importante. O comando da pesquisa de Porto e Pilati (2010) era: “Como princípio orientador em minha vida no trabalho, esse princípio é: [...]”. As dimensões consideradas são: autodeterminação e estimulação; segurança; realização; universalismo e benevolência; poder; conformidade.

A escala de comprometimento foi a escala multidimensional de Comprometimento Organizacional elaborada por Meyer, Allen e Smith (1993) e validada no

Brasil por Medeiros (1998). Foram consideradas as três dimensões de comprometimento: comprometimento organizacional, comprometimento normativo e comprometimento afetivo. A escala de resposta era de cinco pontos e variava de “discordo totalmente” até “concordo totalmente”. Já o comando da escala de comprometimento organizacional era “você deve dizer o quanto que você concorda com essas afirmativas”.

Informações sobre os índices de confiabilidade dos instrumentos e os itens componentes de cada fator estão nas Tabelas 3 e 4.

**Tabela 3 Dados da Escala de Valores do Trabalho Revisada.**

<b>Fator</b>	<b>Itens</b>	<b>Confiabilidade</b>
<b>Autodeterminação e Estimulação</b>	17,19,21,24,26,27,29,30,31,32,	0,84
<b>Segurança</b>	5,6,8,12,22	0,79
<b>Realização</b>	4,10,11,13,14	0,81
<b>Universalismo e Benevolência</b>	1,2,3,15,18	0,77
<b>Poder</b>	16,20,23,33,34	0,72
<b>Conformidade</b>	7,9,25,28	0,68

Fonte: Porto e Pilati (2010)

**Tabela 4: Dados da Escala Multidimensional de Comprometimento Organizacional.**

<b>Fator</b>	<b>Itens</b>	<b>Confiabilidade</b>
<b>Comprometimento Afetivo</b>	1 ao 6	0,68
<b>Comprometimento Instrumental</b>	7 ao 12	0,61
<b>Comprometimento Normativo</b>	13 ao 18	0,70

Fonte: Medeiros et al. (1998).

O questionário também possuía uma questão aberta, a qual objetivava levantar quais motivos levaram o indivíduo a trabalhar como voluntário no continente africano. Para tal, o comando da questão foi: “liste até 5 motivos que o levaram a ir para o continente africano”.

Para concluir, havia no questionário questões sociodemográficas, a fim de levantar informações a respeito dos respondentes, como: sexo, idade, grau de escolaridade, tempo de voluntariado no continente africano, envolvimento familiar com atividades de voluntariado e cargo.

### **3.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados**

A aplicação do questionário deu-se unicamente por meio online, com apoio de plataforma eletrônica, devido à dificuldade de acesso à amostra.

Os questionários foram aplicados a partir de 30 de setembro de 2015 e foram enviados anexados à solicitação formal de apoio à pesquisa. O email continha texto explicativo a respeito dos objetivos da pesquisa e instruções para o acesso e preenchimento do questionário, conforme apresentado no Apêndice - A. Foram enviados, inicialmente, e-mails às pessoas-chaves de entidades sem fins lucrativos solicitando apoio à pesquisa com a concessão do contato dos voluntários ou que encaminhassem o questionário a estes.

Visando alcançar um maior número de voluntários brasileiros que trabalham no continente africano, diversos sites de entidades sem fins lucrativas foram acessados em busca do contato desses voluntários. Ao serem localizados contatos repetia-se o processo de envio de email com apresentação da pesquisa e instruções de acesso e preenchimento da plataforma Typeform adotada a fim de viabilizar o alcance dos objetivos. Os voluntários contatados eram convidados à apoiar a pesquisa nesse campo enviando o questionário à outros voluntários que trabalham no continente africano ou, caso pudessem, enviar ao autor dessa pesquisa o contato de outros voluntários.

Constata-se, a partir da descrição, a adoção da técnica bola-de-neve (snowball), na qual, a escolha do participante na pesquisa se deve a pessoas indicando outras (VERGARA, 2009). Essa técnica facilitou o acesso ao grupo, que dependendo da região e da atividade desempenhada, tende a isolar-se a fim de não expor-se. Assim que os contatos, inicialmente, de entidades sem fins lucrativos sediadas no Brasil foram identificados, deu-se o envio do

email de solicitação de apoio à pesquisa contendo o endereço eletrônico do questionário e a solicitação de contatos ou de apoio na forma de encaminhar o questionário a outros voluntários conhecidos.

O *software* IBM SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) Statistic 2.0. foi utilizado para a análise quantitativa. Análises estatísticas foram realizadas a fim de apresentar a média, a variância e o desvio padrão dos fatores além de testes de correlações bivariadas de Spearman. E para a análise dos dados provenientes das questões abertas, foram contabilizadas as frequências de ocorrências.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta a análise dos dados referente aos valores do trabalho (primeira parte) e ao comprometimento organizacional (segunda parte). Por fim são expostos os motivos que levaram os voluntários a irem trabalhar no continente africano.

### 4.1 Valores do Trabalho

A hierarquia dos valores do trabalho dos voluntários participantes da pesquisa é apresentada na Tabela 5.

**Tabela 5: Resultados descritivos dos valores do trabalho.**

<b>Tipos Motivacionais</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio- Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
<b>Universalismo e Benevolência</b>	<b>4,53</b>	<b>0,45</b>	<b>0,21</b>	<b>3,20</b>	<b>5,00</b>
<b>Conformidade</b>	<b>3,64</b>	<b>0,92</b>	<b>0,84</b>	<b>1,00</b>	<b>4,75</b>
<b>Autodeterminação e Estimulação</b>	<b>3,29</b>	<b>0,72</b>	<b>0,52</b>	<b>1,00</b>	<b>4,60</b>
<b>Realização</b>	<b>2,92</b>	<b>0,94</b>	<b>0,88</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>
<b>Segurança</b>	<b>2,56</b>	<b>1,07</b>	<b>1,14</b>	<b>1,00</b>	<b>4,60</b>
<b>Poder</b>	<b>1,84</b>	<b>0,59</b>	<b>0,34</b>	<b>1,00</b>	<b>3,40</b>

Fonte: Dados primários coletados pelo autor.

Os valores do trabalho foram mensurados a partir de uma escala de 5 pontos, variando de 1 (nada importante) a 5 (extremamente importante). Com base nos resultados, verifica-se que os voluntários brasileiros priorizam os tipos universalismo e benevolência (M=4,53), seguidos da conformidade (M=3,64) e autodeterminação e estimulação (M=3,29).

O baixo desvio padrão e variância, principalmente de universalismo e benevolência, apontam nitidamente para o consenso que há entre os voluntários pesquisados, assim como a baixa variância e desvio padrão para o tipo motivacional poder ( $M=1,84$ ) indicam o consenso quanto a baixa prioridade que há a respeito desse valor.

Com base nos resultados, percebe-se a prioridade dada ao universalismo e à benevolência, que é um tipo motivacional associado a metas de bem-estar social e preocupação com a natureza. Este tipo de valor está intrinsecamente relacionado ao respeito, à aceitação e ao costume. Em terceiro lugar foi apontada a autodeterminação e a estimulação como princípio norteador dos voluntários brasileiros, sendo este tipo de valores associados a metas de aprendizado e desenvolvimento de novas habilidades (PORTO, 2010).

A partir dos resultados apresentados constata-se também que há falta de consenso em relação aos valores relacionados à conformidade (0,92), mesmo sendo um valor altamente priorizado na escala de valores do trabalho de voluntários brasileiros. Os valores que receberam menor pontuação média e maior dispersão como realização (0,94) e segurança (1,07) nos fazem perceber que os voluntários brasileiros não valorizam em sua maioria esses valores, mas também não há um consenso em relação a isso.

As pontuações médias mais elevadas foram observadas para o fator “universalismo e benevolência” ( $M=4,53$ ), “conformidade” ( $M=3,64$ ) e “autodeterminação e estimulação” ( $M=3,29$ ). É importante verificar que esses valores na estrutura circular apresentada por Schwartz (1992) estão próximos, indicando a compatibilidade que há entre eles. A partir das médias, verifica-se que quanto maior é a percepção de autotranscendência (universalismo e benevolência) e de conservação (conformidade) mais envolvidos com o voluntariado os indivíduos estarão. O primeiro expressa interesses coletivos; e conservação, por sua vez, expressa interesses mistos (individuais e coletivos).

De acordo com Porto (2010), segurança está relacionada à necessidade de suprir materialmente as necessidades pessoais. Por essa característica podemos supor o motivo da desvalorização deste valor por meio dos voluntários brasileiros à medida que não tem na recompensa monetária o principal retorno (ONU, 2015b). Outro valor com baixa pontuação na escala foi realização, que não contempla estimulação e autodeterminação e sim independência de pensamento, liberdade de decisão. Mas, foi com poder (1,84) que ficou a menor média, pois se relaciona à busca de poder, prestígio, ambições que não parecem fazer



parte do cotidiano e planos da maioria dos voluntários brasileiros, confirmado inclusive pelo baixo desvio padrão e a menos variância.

Esses resultados constituem um importante diagnóstico para as entidades sem fins lucrativos que enviam voluntários para o continente africano. Porto e Tamayo (2008) afirmam que o conhecimento dos valores laborais dá suporte aos gestores para identificarem metas prioritizadas pelos voluntários, assim como, subsídios para estratégias organizacionais que promovam o bem-estar dos trabalhadores. Os resultados da empresa também podem ser incrementados com trabalhadores mais motivados para o trabalho.

## 4.2 Comprometimento organizacional

Foi proposto neste trabalho descrever o comprometimento organizacional dos voluntários brasileiros que trabalham no continente africano. Para a mensuração das variáveis do comprometimento organizacional foi utilizada uma escala de resposta de 5 pontos, que varia de 1 (discordo totalmente) a 5 (concordo totalmente).

Os resultados obtidos a partir da escala multidimensional de comprometimento organizacional (comprometimento afetivo, comprometimento normativo e comprometimento instrumental) utilizada são apresentados na Tabela 6:

**Tabela 6: Resultados descritivos de comprometimento.**

<b>Fatores</b>	<b>Média</b>	<b>Desvio- Padrão</b>	<b>Variância</b>	<b>Mínimo</b>	<b>Máximo</b>
<b>Comprometimento normativo</b>	2,83	0,68	0,46	1,17	4,17
<b>Comprometimento Afetivo</b>	2,74	0,57	0,32	0,83	4,00
<b>Comprometimento instrumental</b>	2,37	0,75	0,56	1,00	4,17

Fonte: Dados primários coletados pelo autor.

Os resultados apresentam o comprometimento normativo como o de maior pontuação média ( $M=2,83$ ). De acordo com Allen e Meyer (1990), pessoas com esse comprometimento permanecem na organização porque sentem que é o correto a se fazer, que devem retribuição à organização. No presente estudo, os voluntários parecem se comprometer com a entidade para a qual trabalham por dever, por retribuição às oportunidades que ela oferece. Em seguida, aparece o fator afetivo ( $M=2,74$ ), que se refere à identificação do servidor com a organização, à ligação afetiva com a organização (MEDEIROS, 2005). Por fim, observa-se que a menor pontuação média foi dedicada ao comprometimento instrumental ( $M=2,37$ ), que se refere às crenças de que há mais benefícios permanecendo na organização do saindo dela. O comprometimento instrumental refere-se ao balanço dos prós e contras da permanência na organização (MEDEIROS, 2003; ALLEN e MEYER, 1990).

Ao tratar do trabalho dos voluntários, é relevante investigar o comprometimento com a carreira ou com a própria missão do projeto social, pois a entidade a que estão vinculados pode representar apenas um caminho para desenvolver o trabalho voluntário. O projeto e a missão a que estão vinculados podem ser mais relevantes para o voluntário do que a própria entidade. Essa hipótese pode ser confirmada pelas baixas médias percebidas e a concentração na pontuação relativa a “discordo” no quesito comprometimento organizacional. Isso pode ajudar a compreender, inclusive, a prevalência do comprometimento normativo entre os respondentes à medida que os voluntários sentem-se vinculados à organização em decorrência desta ser um meio de suporte para a realização de seus objetivos profissionais muito mais do que um comprometimento afetivo ou instrumental. Ou seja, de acordo com Allen e Meyer (1990), sentem-se obrigados a permanecer nessas organizações, pois estas entidades são o meio viável e com a mínima estrutura para o trabalho voluntário no continente africano.

### 4.3 Motivos para o voluntariado no continente africano

Nesta seção, são destacados os motivos que influenciaram o respondente a se tornar um voluntário no continente africano. Os resultados são apresentados no Quadro 4.

**Quadro 4: Motivos para o voluntariado no continente africano**

1ª TABELA		2ª TABELA	
Frequência	Motivos	Frequência	Motivos
31	Ajudar	10	Identificação com os povos africanos
16	Obediência a Deus	9	Utilizar profissão e habilidades
15	Chamado	8	Realização
12	Comunicar o Evangelho	8	Trabalho
12	Amor		
11	Necessidade Social		
11	Vocação		
3ª TABELA		4ª TABELA	
Frequência	Motivos	Frequência	Motivos
5	Viajar e conhecer lugares novos	2	Gerar esperança
5	Servir ao Reino de Deus	2	Convicção espiritual
4	Convite específico	2	Desenvolvimento pessoal
3	Fomento à dignidade e aos direitos	2	Aplicação de conhecimento
3	Formação de líderes e profissionais	2	Mudança comportamental

Fonte: Dados primários coletados pelo autor.

No quadrante superior esquerdo (1ª Tabela), encontram-se as palavras que mais foram utilizadas, logo aparecem nas primeiras posições por serem mais evocadas. Esses termos e expressões são prováveis constituintes do núcleo central das representações dos voluntários a respeito dos motivos para irem para o continente africano. No quadrante superior direito (2ª Tabela), estão as palavras também muito citadas, mas que não ocuparam os primeiros lugares. As duas tabelas inferiores apresentam as palavras menos citadas, mas que ainda assim estão presentes nas respostas.

As palavras *ajudar* (F=31) e *obediência a Deus* (F=16), que são as primeiras colocadas em frequência nas respostas dos voluntários brasileiros, podem ser facilmente vinculadas à todas as outras que aparecem no primeiro quadrante: *chamado* (F=15), *comunicar o evangelho* (F=12), *amor* (F=12), *vocação* (F=12) e *necessidade social* (F=12). Pode se inferir que o principal motivo que leva os voluntários brasileiros a irem para o continente africano é ajudar, seja por meio do vínculo religioso ou a fim de atender pura e exclusivamente às necessidades primárias das comunidades africanas. Nas respostas os voluntários respondentes apresentaram a vontade de ajudar ao próximo, expressar a “misericórdia”, a “compaixão”; “ajudar no resgate da dignidade de populações refugiadas”, assim como apresentaram o motivo de irem como uma forma de “ajudar espiritualmente” as comunidades africanas nas quais trabalham.

É possível observar que os motivos indicados com mais frequência vão ao encontro da hierarquia de valores do trabalho, cujos tipos mais importantes são o universalismo e benevolência e conformidade.

É importante ressaltar que a evocação de *necessidade social* (F=11), juntamente com *vocação* (F=11) são elementos altamente correlacionáveis aos outros motivos, à medida que a o desejo de ajudar é consequência da percepção das necessidades sociais que existem e esses indivíduos sentem-se fortemente chamados e vocacionados por Deus a trabalharem em prol de comunicar o Evangelho e contribuir para “deixar o mundo à imagem do seu Criador”, anunciou uma respondente como motivo principal.

Percebe-se uma forte relação entre os elementos componentes da segunda tabela, que têm frequência inferior ou igual à 10. À medida que os voluntários admiram os seus *trabalhos* (F=8) e utilizam suas *profissões e habilidades* (F=9) como meio para *realização* (F=8), eles optam por realizarem isso no continente africano, quando poderiam fazê-lo no seu país de origem, por sentirem uma *identificação com os povos africanos* (F=10). Mais de um respondente afirmou ter “amor pelo povo”, “amor pela África”, e chegou a afirmar que o “continente é apaixonante”.

A terceira e quarta tabela apresentam termos que tiveram baixa frequência, mas que também foram evocadas. Exemplos: *viajar e conhecer lugares novos* (F=5), que abarcou comentários como “interesses em aprender novos idiomas”, “conhecer culturas diferentes” e “conhecer a realidade do campo”. Outro termo foi *servir ao reino de Deus* (F=5), seguido de

*convite específico* (F=4), o qual recebeu comentários como a “decisão da agência”, “convite por um líder angolano”, “casei com um missionário que vivia lá”. Ocupando as últimas posições de evocações na quarta tabela estão *fomento à dignidade e aos direitos* (F=3) e a *formação de líderes e profissionais* (F=4).

Outros aspectos apareceram para além do quarto quadro, contudo por serem extremamente específicos não foram citados como: *desapego* (F=1), *herança colonial* (F=1).

O quadro a seguir compara os resultados da presente pesquisa, com resultados de pesquisas conduzidas com voluntários de um programa do Reino Unido para enviar jovens voluntários para o continente africano e de voluntários nativos da Tanzânia (Wijeyesekera, 2011).

**Quadro 5: Comparativo de motivos para o voluntariado no continente africano de brasileiros, de ingleses e de nativos da Tanzânia.**

<b>Voluntários do Brasil</b>	<b>Voluntários do Reino Unido</b>	<b>Voluntários da Tanzânia</b>
Ajudar	Desejo de fazer diferença no mundo	Querer fazer a diferença
Obediência a Deus	Reconhecimento de que uma colocação poderia ajudar no desenvolvimento pessoal e na progressão na carreira	Educação
Chamado	A chance de ter uma experiência que não seria possível de outra maneira (relativo à lugares subsidiados)	Desejo de ser voluntário
Comunicar o Evangelho		Status
Amor		Independência

Fonte: Dados primários coletados pelo autor e Wijeyesekera (2011).

É possível observar que dentre os principais motivos apontados pelos voluntários brasileiros estão aqueles ligados à religião, como por exemplo: “ajudar espiritualmente”, “obediência à Cristo”, “chamado divino”, “obrigação de pregar o evangelho” e “amor de Deus”. Diante o exposto, constata-se que os voluntários brasileiros, em sua maioria, possuem o fator religioso como motivo de seu voluntariado no continente africano. O Censo 2010 (IBGE, 2010) apresenta que 98% da população brasileira tem vínculo com alguma religião e 86,6% desta é cristã, o que aponta uma possível explicação para os motivos elencados pelos

voluntários, que além de desempenhar atividades de educação, de saúde, realizam, em muitos casos, funções eclesiais como apresentado no quadro de cargos desempenhados pelos respondentes da presente pesquisa.

Verifica-se que há uma similaridade entre os motivos mais frequentes entre voluntários do Reino Unido e da Tanzânia, como fazer a diferença no mundo, ter desenvolvimento pessoal e na carreira. Para esses voluntários, os motivos têm também um caráter profissional, de desenvolvimento pessoal.

Na prática, com os resultados desta pesquisa, ficam evidentes desafios para as organizações que fomentam o voluntariado no continente africano. A necessidade de ajudar fundamentada no Universalismo e na Benevolência, coadunada à percepção de missão baseada na vocação, chamado específico e divino para um continente com dificuldades pungentes, criam um vínculo baseado na percepção de obrigação em permanecer naquela organização, comprometimento normativo (ALLEN e MEYER, 1990).

Contudo, isso não representa logicamente que o voluntário esteja realmente satisfeito com a capacitação que obteve ou com o acompanhamento do processo de adaptação no ambiente de trabalho. Ou seja, surgem questões que precisam ser respondidas como: O que a organização deve fazer para entender o voluntário que apesar de comprometido, pode estar insatisfeito? Surge uma importante necessidade da organização em realizar constantes pesquisas que sondem as percepções do voluntário, a fim de que este não desista do seu projeto, ou mesmo do seu trabalho.

Além disso, considerando os resultados, as pessoas com orientação religiosa parecem ser aquelas mais propensas a se engajar no voluntário. Considerando a importância que projetos como esses têm nas sociedades atuais, esses resultados apontam um desafio: como recrutar profissionais com outro perfil motivacional? Como contar com profissionais que buscam realização e desenvolvimento na carreira para contribuir com esses trabalhos? Também é preciso considerar as condições de trabalho oferecidas, a contrapartida oferecida a profissionais qualificados que poderiam contribuir.

#### 4.4 Relação entre valores do trabalho e comprometimento organizacional

A presente seção apresenta os resultados referentes às correlações bivariadas entre valores do trabalho e comprometimento organizacional. A Tabela 7 aponta os achados.

**Tabela 7: Coeficientes de correlação (rho de Spearman) entre fatores.**

	Comprometimento Afetivo	Comprometimento Instrumental	Comprometimento Normativo
<b>Autodeterminação e Estimulação</b>	0,307*	0,184	0,327
<b>Segurança</b>	0,188	0,216	0,101
<b>Realização</b>	0,72	0,141	0,93
<b>Universalismo e Benevolência</b>	0,283*	0,129	0,92
<b>Poder</b>	0,104	0,163	0,194
<b>Conformidade</b>	0,233	0,179	0,319*

Fonte: Dados primários coletados pelo autor.

Como pode ser observado na Tabela 7, apenas *autodeterminação e estimulação e estimulação e benevolência* apresentaram correlação significativa com comprometimento afetivo. Contudo, apenas *conformidade* teve associação significativa com comprometimento normativo. Comprometimento instrumental não teve qualquer correlação com valores do trabalho. Verifica-se que no caso das associações significativas, estas foram fracas ou moderadas.

É possível supor fatores que corroboram para a maior correlação entre o comprometimento normativo e os valores de conformidade, já que ambos apontam para a submissão do indivíduo às normas sociais e à necessidade em manter-se de acordo com as expectativas sociais (SCHWARTZ, 2012; MEDEIROS, 2005; ALLEN e MEYER, 1990). O

comprometimento normativo aponta para o comportamento de indivíduos que sentem-se obrigados em continuar na organização (ALLEN; MEYER, 1990) e a conformidade é um tipo motivacional voltada para um padrão comportamental de obediência às normas do trabalho e respeito à hierarquia (PORTO; PILATI, 2010). A correlação é expressiva na amostra da presente pesquisa devido, inclusive, aos cargos desempenhados pelos voluntários, que em sua maioria expressam uma submissão à Deus, à organização e à sociedade em que trabalham. Isto pode ser comprovado nos motivos listados por alguns, como: “obediência à Deus” e “decisão da agência missionária”.

É possível inferir a partir da conceituação dos valores de autodeterminação e estimulação, que estes apontam para objetivos de desenvolvimento pessoal, desafios constantes, aprender constantemente e expressar os conhecimentos (PORTO; PILATI, 2010) e por isso indivíduos que apresentam mais fortemente esse tipo motivacional possuem uma identificação com a organização por esta satisfazer necessidades psicológicas, por exemplo, a realização pessoal, e por isso possuem maior comprometimento afetivo. Podemos supor que trabalhar em organizações que proporcionam um ambiente de aprendizagem e de prática dos conhecimentos anteriores gera um estilo de comprometimento afetivo mais profundo.

Podemos supor também, diante da baixa, mas existente correlação entre *universalismo e benevolência* e comprometimento afetivo, que os voluntários brasileiros no continente africano criam um vínculo em um nível afetivo com as organizações que os enviam. Pode-se presumir, inclusive, pelos motivos apresentados na questão aberta como: “ajudar o próximo”, “ajudar a sociedade”, “ajudar a implantar o reino de Deus”, que os voluntários vinculam-se às organizações por estas serem um suporte que possibilita a realização deste desejo.

Allen e Meyer (1990) afirmam que há uma forte correlação entre as medidas de comprometimento, tornando-se difícil a total distinção entre o comprometimento afetivo, normativo e instrumental, por isso, em certa medida as correlações entre valores do trabalho e comprometimento têm coeficientes de correlação próximos. Principalmente entre comprometimento afetivo e normativo, já que sentimentos de obrigação moral em permanecer na organização e o desejo em permanecer nesta têm muita correlação, ao verificar se existem correlações entre os valores do trabalho, ambos possuem correlação com os valores do trabalho de forma mais significativa. O comprometimento instrumental, por tratar de investimentos feitos pelos empregados na organização e a falta de alternativas, é possível



supor que os voluntários brasileiros que trabalham no continente africano poderiam apresentar um maior comprometimento instrumental com o trabalho voluntário, ou com o projeto social.

Podemos inferir a partir desses achados, que o comprometimento dos voluntários brasileiros deve estar mais fortemente associado ao voluntariado em si, ao projeto realizado ou ao local, já que muitos deles citaram “amor pela África”, “amor pelo povo africano”. Os valores do trabalho podem ter motivado o ingresso no voluntariado, pois é possível observar a compatibilidade da hierarquia com os motivos apontados pelos respondentes, mas não influencia o comprometimento com as organizações.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O objetivo geral deste estudo foi verificar as relações entre os valores do trabalho e o comprometimento dos voluntários brasileiros que realizam projetos sociais no continente africano. Em específico, foi descrita a hierarquia de valores do trabalho, o comprometimento organizacional e os motivos que levaram os voluntários brasileiros a irem para o continente africano.

A partir dos resultados, pode-se afirmar que os objetivos propostos neste trabalho foram alcançados. Em relação aos 6 valores do trabalho apresentados, os voluntários brasileiros priorizam o tipo universalismo e benevolência, seguido por: conformidade, autodeterminação e estimulação. Ou seja, priorizam a coletividade e o respeito à tradição Porto et. al (2010).

Na prática, os resultados apresentados nesta pesquisa podem levantar questões a respeito de políticas nacionais de fomento ao voluntariado, desvinculando assim do caráter religioso, assim como de apoio às organizações que realizam projetos sociais para que possam atrair mais voluntários. No tocante às organizações, o investimento no conhecimento dos valores e do comprometimento de seus voluntários, e das impressões que estes têm em relação à organização apoiará a tomada de decisão das organizações quanto ao planejamento de programas motivacionais, alocação em outros projetos de acordo com o perfil do voluntário.

Com relação ao comprometimento organizacional, a maior pontuação foi conferida ao *comprometimento normativo*. O topo da hierarquia de valores do trabalho é composto por *universalismo e benevolência*. E quanto aos motivos para a realização de trabalho no continente africano, os resultados encontrados apontam para o desejo em *ajudar, obediência a Deus* e ao *chamado*. Esses são os motivos que levaram os voluntários brasileiros para o continente africano.

Esta pesquisa teve como principal contribuição para o grupo gestor de entidades sem fins lucrativos a avaliação de um tema pouco investigado e relativamente novo no Brasil. É fundamental salientar que este é um tema atual, diante das catástrofes, conflitos políticos e

religiosos, e a crescente demanda social, como também sugerem os voluntários em suas respostas.

O estudo também abordou temas que precisam ser explorados e discutidos, principalmente a pertinência e estrutura do conceito de comprometimento organizacional no contexto do voluntariado e o desafio das organizações em investirem em pesquisa para compreender os seus voluntários, cargos e funções desempenhadas.

Apesar de contribuições, a presente pesquisa aborda uma população extremamente específica e que possui alguns agravantes para a coleta de dados: além de não existirem muitos voluntários brasileiros no continente africano, muitos voluntários brasileiros não têm acesso à internet na comunidade em que vivem. Há também dificuldade de contato com um número mais representativo de entidades sem fins lucrativos que enviam voluntários para o continente africano, pois ainda se mostram fechadas à pesquisa acadêmica. Outro fator, que surgiu em diálogos criptografados, foi que alguns voluntários temem responder aos questionários por trabalharem com minorias perseguidas em alguns países do continente africano.

Uma recomendação para estudos futuros é abordar outros tipos de comprometimento, como o comprometimento com a carreira, com a missão, com projeto. Tais variáveis podem ser mais importantes para explicar a permanência do profissional no projeto do que o comprometimento organizacional. Além disso, aspectos como condições de trabalho e suporte da entidade podem ajudar a compreender os fenômenos abordados. A realização deste novo estudo ampliaria a compreensão e permitiria verificar a necessidade de adequações quanto às funções e cargos desempenhados pelos voluntários brasileiros. Também podem ser comparados os valores do trabalho de voluntários que permanecem no Brasil e vão para outros continentes, a fim de verificar se há diferenças ou a religião permanece como base para diversas ações.

Enfim, espera-se que a contribuição com o voluntário e com as organizações fomentadoras não pare aqui, e que outros pesquisadores possam continuar o trabalho aqui desenvolvido.

## 6 REFERÊNCIAS

ABONG. Números e dados das fundações e associações privadas sem fins lucrativos no Brasil, 2012. Disponível em: <<http://www.abong.org.br/ongs.php?id=18>>. Acesso em: 20/10/2015.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. *Motivação nas organizações*. 4ª Edição. São Paulo: Editora Atlas, 1997.

Brasil. Lei 9608, de 18 de fevereiro de 1998. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Brasília, 18 fev. 1998. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br>>. Acesso em: 02 maio. 2015.

Brasil. Novo Código Civil. Lei nº 10.403 de 10 de janeiro de 2002, em seu Art. 44. Brasília, DF, 2002. GIL, A. C. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

CARVALHO, V. D.; BOAS, E. M. V.; GUERRA, A. C.; FREITAS, T. A. *Valores do trabalho e incubação de empreendimentos solidários: a experiência da associação Terra do Marolo*. *Psicologia e Sociedade*, 26(2), 449-460, 2014.

CAVALCANTE, Carlos Eduardo; MEDEIROS, Carlos Alberto Freire. Desenho do trabalho voluntário e comprometimento organizacional: um estudo nas organizações não governamentais. In: I encontro de gestão de pessoas e relações de trabalho. Revista: Em GPR, 2007.

CORULLÓN, Monica; WILHEIM, Ana Maria. *Voluntários: programa de estímulo ao trabalho voluntário no Brasil*. São Paulo: Fundação Abrinq pelos direitos da Criança, 1996.

CRONBACH, L. L. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*. 16(3), 297-334, 1951. Disponível em: <[http://kttm.hoasen.edu.vn/sites/default/files/2011/12/22/cronbach\\_1951\\_coefficient\\_alpha.pdf](http://kttm.hoasen.edu.vn/sites/default/files/2011/12/22/cronbach_1951_coefficient_alpha.pdf)>. Acesso em: 25 de nov. de 2015.

FREITAS, A. L. P., RODRIGUES, S. G. A. A avaliação da confiabilidade de questionário: uma análise utilizando o coeficiente alfa de Cronbach. In: Simpósio de engenharia de produção, 12., 2005. *Anais...* Bauru: UNESP, 2005.

GODOI, C. K.; FREITAS, S. M. F. de; CARVALHO, T. B. *Motivação na Aprendizagem Organizacional: construindo as categorias afetiva, cognitiva e social*. *Revista de Administração Mackenzie*, São Paulo, v. 12. n. 2, p 30-54, MAR./ABR., 2011.

HERZIG, C. *Corporate volunteering in Germany: survey and empirical evidence*. *International Journal of Business Environment*, 1, 2006, pp. 51-69.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Censo demogr., Rio de Janeiro, p.1-215, 2010. Disponível em: <

[http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf)>. Acesso em: 30 de nov. de 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *As fundações privadas e as associações sem fins lucrativos no Brasil*: 2010. Disponível em: <<http://biblioteca.ibge.gov.br/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=262841>>. Acesso em: 24 de nov. 2015.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. *As Fundações Privadas e Associações sem Fins Lucrativos no Brasil*: 2002. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br>>. Acesso em: 03 mai. de 2015.

KANTER, R.M. *Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in utopian communities*. *American Sociological Review*, (33:4), Agosto 1968, pp. 499-517.

LIMA, Tiago Jessé Souza de. *Models of values of Schwartz and Gouveia: comparing content, structure and predictive power*. 2012. 171 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2012.

LIPP, M. E. N. (Org.). *Stress no Brasil: pesquisas avançadas*, 2004. Campinas: Papyrus.  
LIVEIRA, Miguel Darcy de. *Cidadania e Globalização: a política externa brasileira e as ONGs*. Brasília: Instituto Rio Branco; Fundação Alexandre Gusmão; Centro de Estudos Estratégicos, 1999.

MAGALHÃES, M. e FERREIRA, M. R. Uma abordagem teórica sobre o voluntariado empresarial. *Rev. Portuguesa e Brasileira de Gestão* vol.13 no.3. Lisboa, set. 2014. Disponível em: <[http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S1645-44642014000300005&script=sci\\_arttext&tlng=es](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?pid=S1645-44642014000300005&script=sci_arttext&tlng=es)>. Acesso em: 10 de nov. de 2015

MEDEIROS, C. A. F. e ENDERS, W. T. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2(3), 67-87, 1998.

MEDEIROS, C. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. 2003. Tese (Livredocência) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003.

MEDEIROS, C; ALBURQUERQUE, L. Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras. *Rev. Psicol., Organ. Trab.* v.5 n.2. Florianópolis, jul-dez. p.35-64, 2005.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J. e SMITH, C. A. Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538-551, 1993.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; GELLATLY, I. R. A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, v. 1, p. 61-89, 1991.

MEYER, J. P.; ALLEN, N. J.; GELLATLY, I. R. Affective and continuance commitment to the organization: evaluation of measures and analysis of concurrent and timelagged relations. *Journal of Applied Psychology*, v. 75, n. 6, p. 710-720, 1990.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Brasileiros no mundo. Disponível em: <<http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/>>. Acesso em: 19/10/2015.

MOWDAY, R.; PORTER, L.; STEERS, R. Employee organization linkages: the psychology of commitment, absenteeism and turnover. New York: Academic Press.

NAÇÕES UNIDAS. A ONU e a África. 2014. Disponível em: <<http://nacoesunidas.org/acao/africa/>>. Acesso em: 09 de dez. de 2015.

O'REILLY III, Charles; CHATMAN, Jennifer. Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification, and Internalization on Prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, 492 – 499, 1986. Disponível em: <[http://mario.gsia.cmu.edu/micro\\_2007/readings/OReilly\\_Chatman\\_1986.pdf](http://mario.gsia.cmu.edu/micro_2007/readings/OReilly_Chatman_1986.pdf)>. Acesso em: 25 de nov. de 2015.

PORTO, J. B. Valores do trabalho. In: M. L. M. Teixeira (Ed.). *Valores humanos e gestão: novas perspectivas*, pp. 173-196. São Paulo: Senac, 2008.

PORTO, J. B.. Valores e Trabalho. In: Bendassolli, Pedro F.; Borges-Adnrade, Jairo Eduardo. (Org.). *Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações*. 1ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

PORTO, J. B.; TAMAYO, A.. Escala de valores relativos ao trabalho – EVT. *Psic.: Teor. e Pesq.* vol.19 no.2 Brasília May./Aug. 2003. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722003000200006&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-37722003000200006&script=sci_arttext)>. Acesso em: 25 de nov. de 2015.

PORTO, J. B; PILATI, R.. Escala revisada de Valores relativos ao Trabalho — EVT-R. *Psicol. Reflex. Crit.* vol.23 no.1 Porto Alegre Jan./Apr. 2010. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722010000100010&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-79722010000100010&script=sci_arttext)>. Acesso em: 24 de nov. 2015.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO - PNUD. Voluntários das Nações Unidas. Disponível em: <<http://www.pnud.org.br/UNV.aspx?indice=1>>. Acessado em: 20/10/2015.

RODRIGUES, C. M. C. et al. Relação entre valores pessoais e comprometimento organizacional: o caso das empresas juniores de Santa Maria. *Revista Gestão.Org* – 8 (2) : 245-264 – Mai/Ago 2010. São Paulo: Atlas, 2009.

ROS, M., SCHWARTZ, S.H.; SURKISS, S. Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 48, p. 49-71, 1999.

SAGIV, L; Roccas, S.; HALEVY, N. *Um novo desafio para os gerentes: o papel inovador dos valores na introdução de tecnologias inovadoras de comunicação nas organizações*. In: A.

Tamayo & J. B. Porto. Valores e comportamento nas organizações (pp. 125-144). Petrópolis: Vozes, 2005.

SANGA, L. THE STATE OF YOUTH VOLUNTEERING IN AFRICA: stepping back so that young people can step forward. FORUM discussion paper. Entrevista concedida a Dilhani Wijeyesekera, 2011.

SCHWARTZ, S. H. & BILSKY, W. *Toward a universal psychological structure of human values*. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562, 1987.

SCHWARTZ, S. H. A theory value orientations: explication and applications. *Comparative Sociology*, v. 5, nº 2-3, p. 137-182, 2006.

SCHWARTZ, S. H. An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1), 2012. Disponível em: <<http://scholarworks.gvsu.edu/orpc/vol2/iss1/11/>>. Acesso em: 29 de nov. de 2015.

SCHWARTZ, S. H. Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In: ZANNA, M. (Ed.). *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press, v.25, p.1-65, 1992.

SCHWARTZ, S. H. Value hierarchies across cultures: taking a similarities perspective. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, Jerusalem, v. 32, p. 268-290, 2001.

SIEGEL, S.; CASTELLAN Jr., N. J. *Estatística não-paramétrica para ciências do comportamento*. 2 ed. Porto Alegre: Artmed, 2008.

SILVA, N. M. de F. T.; VILLELA, L. E. Fatores Motivacionais no Trabalho Voluntário: uma análise dialética à luz da sociedade pós-industrial. *Revista Angrad*, v. 4. n. 3, 2008. Disponível em: <[http://www.old.angrad.org.br/\\_resources/\\_circuits/article/article\\_1106.pdf](http://www.old.angrad.org.br/_resources/_circuits/article/article_1106.pdf)>. Acesso em: 24 de nov. 2015.

TAMAYO, A, PASCHOAL, T, 2003. A relação da motivação com as metas do trabalhador. *Revista de Administração Contemporânea*. Brasília, v.7, n.4, out/dez 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v7n4/v7n4a03.pdf>>. Acesso em: 10 de out. 2015.

TAMAYO, A. Contribuições ao estudo dos valores pessoais, laborais e organizacionais [Edição Especial]. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 23, 17-24, 2007. doi: 10.1590/S0102-37722007000500004

TAMAYO, A. Hierarquia de valores transculturais e brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 10, 269-285. 1994.

TAMAYO, A. Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. Em A. Tamayo & J. B. Porto (Orgs.), *Valores e comportamento nas organizações* (pp. 160-186). Rio de Janeiro: Vozes, 2005.

TAMAYO, A.; BORGES, L.O. Valores del trabajo y valores de las organizaciones. In: ROS, M.; GOUVEIA, V.V. (Org.) *Psicología de los valores humanos: desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados*. Madrid: Biblioteca Nueva, 2001. Cap. 8, p.325-352.

TAMAYO, Álvaro. Valores Organizacionais e comprometimento afetivo. Revista de Administração Mackenzie, v. 6, n. 3, 2005.

TORRES, C.V. *Liderança e valores culturais: dois conceitos inter-relacionados?* In A. Tamayo & J.B. Porto *Valores e comportamento nas organizações* (p. 187-200). Petrópolis: Vozes, 2005.

UNITED NATION'S – UN. *Regional Review of Africa: UN International Year of Youth UN*, 2010. Disponível em: <<http://social.un.org/youthyear/docs/Regional%20Overview%20Youth%20in%20Africa.pdf>> . Acesso em: 24 de out. 2015.

UNITED NATION'S VOLUNTEERS - UNV. *Volunteerism, the heart of social capital*, 2003. Disponível em: <<http://www.unv.org/en/about-us/who-we-are/leadership/executive-coordinator/executive-coordinators-news/doc/volunteerism-the-heart-of.html>>. Acesso em: 19 de out. 2015.

UNITED NATION'S VOLUNTEERS (UNV). *State of the world's volunteerism report: transforming governance*, 2015. Disponível em: <<http://www.volunteeractioncounts.org/en/swvr-2015.html>>. Acesso em: 25 de out. 2015.

UNITER NATION'S VOLUNTEERS (UNV), 2015. Disponível em: <<http://www.volunteeractioncounts.org/en/swvr-2015.html>>. Acesso em: 25 de out. de 2015.

VERGARA, S. C. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 14 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

WIENER, Y. *Commitment in organizations: A normative view*. Academy of Management Review, 7, 418-428, 1982.

WIJEYSEKERA, D. *The State of Youth Volunteering In Africa*. In: International forum on development service, 7., 2011. Disponível em: <<http://restlessdevelopment.org/file/forum-youth-volunteering-africa-pdf>>. Acesso em: 25 de nov. de 2015.



## 7 APÊNDICES

### 7.1 Apêndice A

#### Apêndice A – Questionário

Universidade de Brasília – UnB



Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade (FACE)

Meu nome é Salomão Ferretti, sou aluno da Universidade de Brasília - UnB e sob a orientação da Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Tatiane Paschoal, estou desenvolvendo uma pesquisa de cunho exclusivamente científico, à respeito de voluntários brasileiros que trabalham em projetos sociais no continente africano.

Para isso, precisamos que você responda algumas questões, que estarão disponibilizadas em um link logo abaixo. Será bem rápido. Ao iniciar o mesmo, precisamos que você o termine, e clique em "**ENVIAR**", ao final da página. Você **NÃO SERÁ**, de forma alguma, identificado (a).

Acesse o questionário em: <https://salomoferretti1.typeform.com/to/ljFLwW>

Sua participação é de suma importância para a conclusão deste trabalho.

Caso conheça outro voluntário brasileiro que trabalha no continente africano, por favor encaminhar pesquisa ou responder email com contato deste.

Desde já agradeço sua participação.

**Salomão Ferretti**

Estudante – Administração, UnB

**Dr(a) Tatiane Paschoal**

Orientadora – Administração, Gestão de Pessoas UnB

## Parte I

Neste questionário você deve perguntar a si próprio: “Quais são os princípios que orientam minha vida no trabalho?”, mesmo que, atualmente, você não esteja trabalhando. Esses princípios constituem os valores do trabalho.

A seguir, há uma lista de valores do trabalho. Pedimos sua colaboração para avaliar quão importante cada valor é para você como um princípio orientador em sua vida no trabalho, marcando com um X o número, à direita de cada valor, que melhor indique a sua opinião. Use a escala de avaliação abaixo:

COMO PRINCÍPIO ORIENTADOR EM MINHA VIDA NO **TRABALHO**, esse princípio é:

1	2	3	4	5
Nada importante	Pouco importante	Importante	Muito importante	Extremamente importante

Quanto maior o número (1, 2, 3, 4, 5), mais importante é o valor como um princípio orientador em sua vida no trabalho. Tente diferenciar, tanto quanto possível, os valores entre si, usando para isso todos os números. Evidentemente, você poderá repetir os números em suas respostas/avaliações.

<b>É importante para mim:</b>					
1. Ajudar os outros	1	2	3	4	5
2. Colaborar para o desenvolvimento da sociedade	1	2	3	4	5
3. Combater injustiças sociais	1	2	3	4	5
4. Demonstrar minhas competências	1	2	3	4	5
5. Obter estabilidade financeira	1	2	3	4	5
6. Ganhar dinheiro	1	2	3	4	5
7. Obedecer às normas do trabalho	1	2	3	4	5
8. Poder me sustentar financeiramente	1	2	3	4	5
9. Respeitar a hierarquia	1	2	3	4	5
10. Ser admirado pelo meu trabalho	1	2	3	4	5
11. Ser bem-sucedido na minha profissão	1	2	3	4	5
12. Ser independente financeiramente	1	2	3	4	5
13. Ser reconhecido pelo resultado satisfatório do meu trabalho	1	2	3	4	5
14. Ser respeitado pelas minhas competências no trabalho.	1	2	3	4	5
15. Ser útil para a sociedade	1	2	3	4	5
16. Supervisionar outras pessoas	1	2	3	4	5
17. Ter autonomia na realização das minhas tarefas	1	2	3	4	5
18. Ter compromisso social	1	2	3	4	5
19. Ter desafios constantes	1	2	3	4	5
20. Ter fama	1	2	3	4	5
21. Ter liberdade para decidir a forma de realização do meu trabalho	1	2	3	4	5
22. Ter melhores condições de vida	1	2	3	4	5
23. Ter prestígio	1	2	3	4	5
24. Ter um trabalho arriscado	1	2	3	4	5
25. Ter um ambiente de trabalho com hierarquia clara	1	2	3	4	5
26. Ter um trabalho criativo	1	2	3	4	5
27. Ter um trabalho inovador	1	2	3	4	5
28. Ter um trabalho organizado	1	2	3	4	5
29. Ter um trabalho que me permita conhecer lugares novos	1	2	3	4	5

<b>É importante para mim:</b>					
30. Ter um trabalho que me permita conhecer pessoas novas	1	2	3	4	5
31. Ter um trabalho que me permita expressar meus conhecimentos	1	2	3	4	5
32. Ter um trabalho que requer originalidade	1	2	3	4	5
33. Ter uma profissão reconhecida socialmente	1	2	3	4	5
34. Competir com colegas de trabalho para alcançar as minhas metas profissionais	1	2	3	4	5
35. Liste até 5 motivos que o levaram a ir para o continente africano.					
_____					
_____					
_____					
_____					
<b>Estamos na Reta Final! Agora, você deve responder o quanto que você concorda com essas afirmativas. Seguiremos para isso, a seguinte escala:</b>					
<b>1 - Discordo totalmente;</b>					
<b>2 - Discordo;</b>					
<b>3 - Concordo em parte;</b>					
<b>4 - Concordo;</b>					
<b>5 - Concordo totalmente.</b>					
36. Eu seria muito feliz em dedicar o resto da minha carreira nesta organização.	1	2	3	4	5
37. Eu realmente sinto os problemas da organização como se fossem os meus.	1	2	3	4	5
38. Eu não sinto um forte senso de integração com a minha organização.	1	2	3	4	5
39. Eu não me sinto emocionalmente vinculado à esta organização.	1	2	3	4	5
40. Eu não me sinto como uma pessoa de casa na minha organização.	1	2	3	4	5
41. Esta organização tem um imenso significado pessoal para mim.	1	2	3	4	5
42. Na situação atual, ficar com minha organização agora é na realidade uma necessidade tanto quanto um desejo.	1	2	3	4	5
43. Mesmo se eu quisesse, seria muito difícil para mim, deixar minha organização.	1	2	3	4	5
44. Se eu decidisse deixar minha organização agora, minha vida ficaria bastante desestruturada.	1	2	3	4	5
45. Eu acho que teria poucas alternativas se deixasse esta organização.	1	2	3	4	5
46. Se eu já não tivesse dado tanto de mim nesta organização, eu poderia considerar trabalhar em outro lugar.	1	2	3	4	5
47. Uma das poucas consequências negativas de deixar esta organização seria a escassez de alternativas imediatas.	1	2	3	4	5
48. Eu não sinto nenhuma obrigação em permanecer na minha empresa.	1	2	3	4	5
49. Mesmo se fosse vantagem para mim, eu sinto que não seria certo deixar minha organização agora.	1	2	3	4	5
50. Eu me sentiria culpado se deixasse minha organização agora.	1	2	3	4	5
51. Esta organização merece minha lealdade.	1	2	3	4	5
52. Eu não deixaria minha organização agora porque eu tenho uma obrigação moral com as pessoas daqui.	1	2	3	4	5
53. Eu devo muito a minha organização.	1	2	3	4	5
54. <b>Sexo:</b> ( ) Feminino ( ) Masculino					
55. <b>Idade</b> _____ anos					
<b>56. Grau de escolaridade:</b>					
( ) Segundo grau Incompleto ( ) Segundo grau Completo ( ) Superior Incompleto					
( ) Superior Completo ( ) Pós-Graduação					
57. Formação					
58. <b>Tempo de trabalho como voluntário no continente africano?</b> _____ anos					
59. cargo:					

