



UNIVERSIDADE FEDERAL DE ALAGOAS

CAMPUS SERTÃO

ENGENHARIA DE PRODUÇÃO

CLAUDEMIRSON DE LIMA SILVA

**PROPOSTA DE ESCALA PARA ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DOS
VOLUNTÁRIOS DA AIESEC**

Delmiro Gouveia/AL

2023

CLAUDEMIRSON DE LIMA SILVA

**PROPOSTA DE ESCALA PARA ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DOS
VOLUNTÁRIOS DA AIESEC**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Engenharia de Produção da
Universidade Federal de Alagoas – Campus
Sertão para obtenção do título de Bacharel
em Engenharia de Produção.

Orientador: M.Sc. Manoel Gerônimo Lino
Torres

Delmiro Gouveia/AL

2023

Catálogo na fonte
Universidade Federal de Alagoas
Biblioteca do Campus Sertão
Sede Delmiro Gouveia

Bibliotecária responsável: Renata Oliveira de Souza CRB-4/2209

S586p Silva, Claudemirson de Lima

Proposta de escala para análise do nível de motivação dos voluntários da AIESEC / Claudemirson de Lima Silva. - 2024.
47 f. : il.

Orientação: Manoel Gerônimo Lino Torres.
Monografia (Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Alagoas. Curso de Engenharia de Produção. Delmiro Gouveia, 2024.

1. Engenharia de produção. 2 Voluntariado. 3. Motivação. 4. Teoria de resposta ao item. 5. Associação Internacional de Estudantes de Economia e Ciências Comerciais – AIESEC. I. Torres, Manoel Gerônimo Lino, orient. II. Título.

CDU: 658.511.8

FOLHA DE APROVAÇÃO

CLAUDEMIRSON DE LIMA SILVA

PROPOSTA DE ESCALA PARA ANÁLISE DO NÍVEL DE MOTIVAÇÃO DOS VOLUNTÁRIOS DA AIESEC

Trabalho de Conclusão de Curso
submetido ao corpo docente do Curso
de Engenharia de Produção da
Universidade Federal de Alagoas –
Campus Sertão e aprovado em 04 de
abril de 2024.

Banca examinadora:

Documento assinado digitalmente
 MANOEL GERONIMO LINO TORRES
Data: 04/04/2024 20:37:34-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

M.Sc. Manoel Gerônimo Lino Torres, UFAL – Campus do Sertão (Orientador)

Documento assinado digitalmente
 JONHATAN MAGNO NORTE DA SILVA
Data: 04/04/2024 21:05:20-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Dr. Jonhatan Magno Norte da Silva, UFAL – Campus do Sertão

Documento assinado digitalmente
 RAISSA MONIQUE ALVES DA SILVA
Data: 04/04/2024 22:55:39-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Bel. Raissa Monique Alves da Silva, UFAL – Campus do Sertão

RESUMO

O trabalho voluntário desempenha um papel vital na sociedade e compreender os fatores que motivam os voluntários é essencial para êxito das organizações voluntárias. Diante dessa necessidade, a presente pesquisa desenvolveu uma escala para avaliar a motivação dos voluntários inseridos na Associação Internacional de Estudantes de Economia e Ciências Comerciais (AIESEC), com uma amostra de 143 respondentes de 7 comitês do nordeste brasileiro. Tal escala foi desenvolvida a partir da aplicação de um questionário com perguntas focadas nos eixos: proteção, valores, trajetória profissional, interação social, compreensão e desenvolvimento. Seguida à aplicação desse questionário o presente estudo fez uma análise de seus resultados a luz da combinação da Análise Fatorial Exploratória (AFE) e o Modelo de Resposta Gradual (MRG) de Samejima, embasado na Teoria de Resposta ao Item (TRI). A escala para avaliar motivação foi respaldada pelo método de ancoragem e resultou em um quadro de caracterização dos voluntários em sete níveis, desde 'Totalmente Desmotivado' até 'Totalmente Motivado'. Diante disso, a análise revelou que a maioria dos participantes apresentava pontuações nos níveis de 'Motivação Moderada' a 'Totalmente Motivada', totalizando 86,01% dos entrevistados. Esses resultados destacam a contribuição científica e social deste estudo para o ambiente de trabalho voluntário, proporcionando uma compreensão mais profunda dos níveis de motivação dos voluntários e oferecendo suporte a estratégias de gestão, enriquecendo, assim, o conhecimento científico no campo da gestão de pessoas e organizações voluntárias.

Palavras-chave: Escala de motivação; Trabalho voluntário; Teoria de Resposta ao Item.

ABSTRACT

The volunteer work plays a vital role in society and understand the factors capable to affect motivation in the volunteers is essential for the success of voluntary organizations. In response to this need, the present research developed a scale to assess the motivation of volunteers affiliated with the International Association of Students in Economics and Commercial Sciences (AIESEC), with a sample of 143 respondents from 7 committees in the northeast region of Brazil. This scale was developed through the application of a survey focusing on dimensions such as protection, values, professional trajectory, social interaction, understanding, and development. Following the application of this questionnaire, the current study performs an analysis of its results through an approach combining Exploratory Factor Analysis (EFA) and Samejima's Graded Response Model (GRM), based on Item Response Theory (IRT). Through the scale creation a categorization canvas of the volunteers into seven levels was created, varying from 'Totally Unmotivated' to 'Totally Motivated'. Given this, an analysis revealed that most participants presented levels of 'Moderate Motivation' to 'Fully Motivated', totaling 86.01% of respondents. These results underscore the scientific and social contribution of this study to the volunteer work environment, providing a deeper understanding of volunteer motivation levels and offering support to management strategies, thereby enriching scientific knowledge in the field of managing people and voluntary organizations.

Keywords: Motivation scale; Volunteer work; Item Response Theory.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Nova Escala de Motivação	19
Tabela 2 - Perfil de Liderança	25
Tabela 3 - Caracterização acerca do gênero e amostra (N)	25
Tabela 4 - Caracterização quanto a faixa etária e amostra (N)	25
Tabela 5 - Tipo de Instituição de Ensino Superior (IES) da amostra (N)	26
Tabela 6 - Tipo de ocupação e amostra (N)	26
Tabela 7 - Teste KMO para cada questão	27
Tabela 8 - Análise Fatorial	29
Tabela 9 - Análise fatorial com itens excluídos	30
Tabela 10 - Parâmetros da TRI - Escala (0, 1)	31
Tabela 11 - Parâmetros da TRI - Escala (50, 10)	32
Tabela 12 - Escala de motivação dos membros da AIESEC	33
Tabela 13 - Descrição e alternativas dos itens de nível 1	34
Tabela 14 - Descrição e alternativas dos itens de nível 2	35
Tabela 15 - Descrição e alternativas dos itens de nível 3	36
Tabela 16 - Descrição e alternativas dos itens de nível 4	37
Tabela 17 - Descrição e alternativas dos itens de nível 5	37
Tabela 18 - Descrição e alternativas dos itens de nível 6	38
Tabela 19 - Distribuição da amostra (N) - Níveis de motivação na escala	39

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1. JUSTIFICATIVA	10
1.2. Objetivos	10
1.2.1. Objetivo Geral	10
1.2.2. Objetivos Específicos	11
2. REFERENCIAL TEÓRICO	12
2.1. O que é a Motivação?	12
2.2. Definição de Trabalho Voluntário	12
2.3. Organização e Motivações no Trabalho Voluntário	13
3. METODOLOGIA	17
3.1. Caracterização da Pesquisa	17
3.2. População e Amostra	17
3.3. Elaboração dos Itens	18
3.4. Análise Estatística	20
3.4.1. Análise de Confiabilidade dos Dados	20
3.4.2. Análise de Dimensionalidade	21
3.4.3. Avaliação da Qualidade dos Itens	22
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	24
4.1. Análise Descritiva da Amostra	24
4.2. Análise da Confiabilidade dos dados	26
4.3. Avaliação de Dimensionalidade	27
4.4. Aplicação da TRI (Teoria de Resposta ao Item)	30
4.5. Análise dos Níveis Âncora	33
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
6. REFERÊNCIAS	43

1. INTRODUÇÃO

As organizações voluntárias desempenham um papel crucial na sociedade, abarcando uma ampla gama de áreas, desde causas sociais até a preservação ambiental. Essas entidades dependem do comprometimento e dedicação dos indivíduos que generosamente doam seu tempo e esforço, impulsionados por um senso de propósito e compromisso com a causa.

Contudo, compreender os fatores que motivam os voluntários a se engajarem ativamente nessas organizações é um desafio significativo. A motivação desempenha um papel crucial na sustentabilidade e desenvolvimento das organizações voluntárias, influenciando diretamente o engajamento, produtividade e retenção dos voluntários. Conforme enfatizado por Santos et al. (2019), a motivação dos voluntários desempenha um papel essencial no êxito de qualquer instituição sem fins lucrativos, impactando de forma direta tanto a excelência quanto a quantidade das atividades desenvolvidas.

De acordo com Lupton e Burchell (2020), a motivação dos voluntários em organizações sem fins lucrativos pode ser influenciada por diversos fatores, incluindo a identificação com a missão da organização, a busca por experiências significativas, o desejo de contribuir para a comunidade e o crescimento pessoal. Compreender essas motivações é essencial para a gestão eficaz das organizações sem fins lucrativos, possibilitando o desenvolvimento de estratégias adequadas para atrair, envolver e gerar o sentimento de pertencimento nos colaboradores.

Nesse contexto, o presente estudo busca analisar os fatores que influenciam a motivação em organizações voluntárias, utilizando duas ferramentas estatísticas: Análise Fatorial e Teoria de Resposta ao Item (TRI). Segundo Fischer (1995), a TRI proporciona uma metodologia fantástica para examinar dados de questionários, possibilitando uma avaliação mais refinada das características subjacentes, como a motivação, ao modelar as respostas dos participantes em relação às questões do questionário.

A análise fatorial, conforme definida por Hair et al. (2019), busca identificar a estrutura subjacente de um conjunto de variáveis observadas, reduzindo a

complexidade dos dados ao agrupar as variáveis em fatores latentes que representam construtos ou dimensões subjacentes do fenômeno em estudo.

Este estudo visa identificar os fatores motivacionais que impactam diretamente o desenvolvimento dos voluntários, sendo que os resultados obtidos por meio dessa pesquisa servirão como base para a gestão das organizações onde os dados serão coletados. Assim, além de possibilitar o desenvolvimento de estratégias de motivação eficazes, espera-se promover um ambiente propício ao crescimento profissional e pessoal dos voluntários.

1.1. JUSTIFICATIVA

Compreender os fatores que influenciam a motivação no ambiente de trabalho, tanto em contextos voluntários quanto em organizações convencionais, é essencial para cultivar um clima organizacional positivo, aumentar a produtividade e alcançar os objetivos institucionais.

A realização desta pesquisa é justificada pela necessidade de obter uma compreensão mais precisa e aprofundada dos níveis de motivação dos voluntários, assim como dos fatores que impactam seu engajamento.

Os resultados deste estudo têm o potencial de fornecer *insights* valiosos para gestores e líderes organizacionais, auxiliando-os no desenvolvimento de estratégias alinhadas a promover motivação e o engajamento dos voluntários. Além disso, tais resultados podem contribuir para a construção de teorias e práticas mais robustas no campo da gestão de pessoas, enriquecendo o conhecimento científico nesta área.

1.2. Objetivos

Buscando desenvolver e contextualizar o tema desta pesquisa, são apresentados os seguintes objetivos, geral e específicos, que nortearão esta investigação.

1.2.1. Objetivo Geral

O objetivo deste estudo é conduzir uma análise sobre a motivação em organizações voluntárias, explorando os principais elementos que afetam esse fenômeno e seu efeito nas organizações.

1.2.2. Objetivos Específicos

- Conduzir uma investigação abrangente e detalhada das principais motivações dos voluntários, visando identificar os elementos que influenciam o grau de engajamento motivacional.
- Analisar as respostas do questionário à luz da Teoria de Resposta ao Item (TRI), buscando compreender os fatores subjacentes que podem ter influenciado nas respostas fornecidas.
- Avaliar o nível de motivação dos colaboradores da Associação Internacional de Estudantes de Economia e Ciências Comerciais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1. O que é a Motivação?

A motivação é um fenômeno intrincado que se manifesta pela interação entre forças tanto extrínsecas quanto intrínsecas. Estas forças são as responsáveis por impulsionar os indivíduos, mantendo-os envolvidos e interessados em diversas esferas da sociedade (Daft, 2010).

Salazar (2015) descreve a motivação como algo complexo, individual e social, subjetivo e informal. Segundo essa visão interpretativista, não existe um consenso sobre a definição de motivação ou sobre os fatores que a influenciam. No entanto, há uma tendência comum em considerar a motivação como o impulso que mobiliza uma pessoa a agir, baseado na interação entre motivos e desejos.

No contexto do trabalho voluntário, Cavalcante (2016) argumenta que as motivações podem ser justificadas por uma variedade de interesses e valores individuais, como altruísmo, sociabilidade, motivações pessoais e religiosas, além da oportunidade de adquirir experiência e desenvolvimento pessoal.

Estudos ressaltam a importância da motivação no ambiente de trabalho. Para Robbins e Judge (2019), a motivação é o processo que determina a intensidade, direção e persistência dos esforços de um indivíduo para alcançar uma meta. Em pesquisa recente, Johnson et al. (2021) concluíram que a motivação extrínseca, como reconhecimento e recompensas, desempenha um papel significativo na manutenção do comprometimento dos voluntários em organizações voluntárias a longo prazo.

Cavalcante et al. (2015) afirmam que compreender as motivações individuais permite aos gestores de organizações de voluntários administrar melhor essa busca, oferecendo precisamente o que os voluntários procuram. Estudos científicos ressaltam o altruísmo como um dos principais motivadores no trabalho voluntário.

2.2. Definição de Trabalho Voluntário

O trabalho voluntário é uma prática respaldada pela Lei 9.608, em vigor desde 18 de fevereiro de 1998, que o define como Uma ação não remunerada

realizada por um indivíduo para uma entidade pública de qualquer tipo ou uma organização privada sem fins lucrativos, com objetivos que abrangem áreas cívicas, culturais, educacionais, científicas, recreativas ou de assistência pessoal (BRASIL, 1998).

Considerado uma experiência pró-social, o trabalho voluntário é uma atividade planejada com o propósito de beneficiar terceiros. Este trabalho é, por diversas vezes, voltado a indivíduos em situação de vulnerabilidade social, seja em termos de saúde ou situação financeira. Tal trabalho caracteriza-se pela dedicação do voluntário, que investe seu tempo sem esperar recompensa financeira, embora não haja obrigatoriedade para sua realização (Penner, 2002).

Através da regulamentação, observa-se que o trabalho voluntário abrange uma ampla gama de setores da sociedade, sempre com o intuito de promover melhorias sociais e organizacionais. De acordo com o IBGE (2018), aproximadamente 7,5 milhões de pessoas estão envolvidas em algum tipo de trabalho voluntário no Brasil.

O trabalho voluntário ocorre em diversas áreas, permitindo que o indivíduo escolha aquela que melhor se alinha aos seus interesses, podendo ser relacionada à sua formação profissional ou a qualquer outra área de interesse. Esta possibilidade proporciona inúmeras formas de desenvolvimento profissional e pessoal para o indivíduo, e além disso complementa às necessidades do público-alvo (Oliveira, 2018).

É importante ressaltar a importância da gestão de voluntários, considerando os diversos fatores motivacionais que levam cada indivíduo a se voluntariar. Embora as motivações sejam pessoais e variadas para cada voluntário, a solidariedade e a empatia são características comuns observadas por diversos autores (Azevedo, 2008).

2.3. Organização e Motivações no Trabalho Voluntário

Salci et al. (2020), em sua investigação sobre os motivos que levam as pessoas ao trabalho voluntário, destacam uma vertente bastante comum, além do impulso social: o desenvolvimento pessoal. Muitos voluntários buscam aperfeiçoar

suas habilidades, adquirir conhecimento e experiência, preparando-se para futuras carreiras e construindo redes de contatos, além de buscar autoconhecimento.

Um estudo realizado no Brasil, com foco em relacionar as motivações do trabalho voluntário com o bem-estar no trabalho, revelou que, entre três áreas principais - educação, saúde e assistência social -, a motivação altruística foi identificada como a principal impulsionadora do bem-estar no trabalho (Hasse, 2018).

Cavalcante (2012) enfatiza que os fatores motivacionais que influenciam os voluntários são distintos dos que influenciam aqueles que trabalham por remuneração. Ele destaca que a motivação para o trabalho voluntário surge de valores individuais, como solidariedade, cultura e crenças.

Entender as motivações pessoais dos voluntários é crucial em todos os tipos de trabalho, inclusive no voluntário. Por meio dessa compreensão, é possível oferecer exatamente o que os voluntários procuram, que podem variar desde valores altruístas até motivações mais egoístas, como busca por desenvolvimento pessoal e bem-estar (Cavalcante, 2016).

Fidelis (2018) argumenta que a satisfação no trabalho voluntário é um conceito subjetivo, influenciado pelas perspectivas pessoais e culturais de cada indivíduo, bem como pela busca por prazer e felicidade no trabalho.

Em linha com esse pensamento, Fischer (2010) destaca que a satisfação no trabalho voluntário traz resultados positivos tanto para os voluntários quanto para as organizações que recebem seus serviços, melhorando a qualidade e o desempenho do trabalho executado.

Lee (2019), em seu estudo sobre a relação entre felicidade e trabalho voluntário, destaca que a principal motivação está relacionada a um senso de propósito de vida, tornando o trabalho voluntário um elemento essencial para a felicidade. Mais uma vez, o altruísmo é levantado como uma das principais características do trabalho voluntário.

Nesse mesmo contexto, Moraes et al. (2017) demonstram que voluntários que participam do Projeto Acesso Cidadão, que visa auxiliar pessoas com deficiência física e motora a terem acesso a banhos de praia, experimentam sentimentos de satisfação e felicidade ao realizar esse trabalho voluntário.

Um estudo realizado em algumas organizações no interior do Estado de São Paulo constatou que os voluntários são mais felizes em seu trabalho do que aqueles que são remunerados financeiramente para executar o mesmo serviço (Vitoreli et al., 2020).

De acordo com Clary et al. (1998), o posicionamento dos indivíduos indica o voluntariado como algo que eleva a autoestima, proporciona um senso de importância ou utilidade estão categorizados como as motivações egoístas. Clary e Snyder (1999), em outro estudo, enfatizam a importância de pesquisar voluntários, ex-voluntários e não voluntários, identificando seis fatores motivacionais como os mais significativos na amostra estudada, são eles: a) Valores: incluindo a oportunidade de expressar valores altruístas e humanitários; b) Entendimento: a possibilidade de adquirir e aplicar conhecimentos e habilidades já existentes; c) Social: a oportunidade de desfrutar da companhia de amigos e participar de atividades valorizadas por pessoas importantes para o indivíduo, refletindo uma preocupação com normas, recompensas e punições sociais; d) Carreira: benefícios profissionais; e) Proteção: a proteção do eu contra sentimentos negativos, como a redução da culpa por possuir mais privilégios do que a maioria das pessoas; f) Engrandecimento: e a manutenção de um estado de espírito positivo e autoestima elevada.

Diante desses resultados, é razoável presumir que os voluntários se sentem motivados a participar do trabalho voluntário devido aos sentimentos de felicidade e bem-estar que ele proporciona. Isso é corroborado pelo estudo de Ekici (2018), que indica que tais sentimentos aumentam significativamente a probabilidade de os voluntários permanecerem engajados nessa atividade por mais tempo.

Existem várias razões que estimulam as atitudes sociais e cívicas das pessoas que buscam o trabalho voluntário. Essas motivações aumentam a conscientização sobre os problemas sociais e a necessidade de soluções políticas para atender e mitigar a situação das pessoas em situação de vulnerabilidade social (Musick; Wilson, 2008).

Ao se envolver com causas sociais e políticas, os voluntários não apenas contribuem para o desenvolvimento e aprendizado nessas áreas, mas também desenvolvem uma compreensão mais clara do funcionamento das organizações

sem fins lucrativos, ao mesmo tempo em que aprimoram suas habilidades cívicas (Musick; Wilson, 2008).

É comum as pessoas procurarem o trabalho voluntário para realizar algo significativo e gratificante, proporcionando uma sensação de satisfação pessoal. Considerando que o trabalho voluntário é não obrigatório, não remunerado e motivado principalmente pelo altruísmo, é importante compreender as motivações por trás dessa atividade, tanto externas quanto internas, a fim de promover seu crescimento e engajamento (Cavalcante, 2016).

Hasse (2018) e Ekici (2018), em seus estudos sobre o trabalho voluntário, destacam a forte correlação entre a realização desse trabalho e a satisfação, enfatizando como a felicidade derivada do engajamento voluntário influencia diretamente a permanência dos voluntários nas organizações.

Os voluntários frequentemente citam o desejo de ajudar o próximo como a principal razão para se envolverem em atividades voluntárias, Oliveira amplia essa visão, argumentando que o que motiva as pessoas a se voluntariarem é o desejo de realizar algo significativo, transcendendo sua própria existência, transmitindo valores e crenças ou transformando uma realidade que as incomoda. Ele também enfatiza que a expectativa da pessoa que se voluntaria está diretamente relacionada ao valor que ela atribui à causa que pretende alcançar, e sua motivação é fundamental para seu desempenho (Oliveira, 2007).

Portanto, compreender as motivações por trás do trabalho voluntário, que não envolve retorno financeiro, é crucial não apenas para entender o significado desse trabalho, mas também para identificar e promover motivações externas e internas que impulsionam o engajamento nessa atividade tão necessária e altruísta (Cavalcante, 2016).

3. METODOLOGIA

No capítulo presente, foi realizada a caracterização dos processos metodológicos adotados para alcançar os objetivos delineados neste estudo. Nesse sentido, foi descrito o contexto em que foi realizado, a população e amostra envolvidas, bem como as ferramentas empregadas tanto na coleta quanto na análise dos dados obtidos.

3.1. Caracterização da Pesquisa

De acordo com Silva e Menezes (2002), a pesquisa pode ser categorizada com base em diferentes abordagens do problema, sua natureza, seus objetivos e os métodos técnicos utilizados.

Neste estudo, foi adotada a abordagem de pesquisa descritiva e quantitativa, cujo propósito é fornecer uma descrição das características de uma população específica e examinar as relações entre variáveis. Uma das características proeminentes desse tipo de pesquisa é a aplicação de técnicas padronizadas de coleta de dados (GIL, 1999). Assim, o principal objetivo desse tipo de pesquisa é observar os fatos sem intervenções externas, sendo esses fatos identificados pela amostra selecionada.

3.2. População e Amostra

De acordo com informações da central da AIESEC (2023), na região Nordeste do Brasil é composta por sete comitês, os quais incluem mais de 200 colaboradores, a maioria dos quais são estudantes universitários de diferentes cursos de graduação, com idades variando de 18 a 30 anos. Esses voluntários conseguem equilibrar suas responsabilidades acadêmicas e profissionais com suas atividades no voluntariado.

Um conjunto de 30 questões foi aplicado a uma amostra de 143 respondentes. Para determinar o tamanho da amostra, foi utilizado o método de amostragem para populações finitas. O perfil dos voluntários engloba uma variedade de características, considerando-se fatores como proteção, valores, trajetória profissional, interação social, compreensão e desenvolvimento, garantindo, assim, a diversidade, que é um elemento crucial na Teoria de Resposta ao Item (TRI).

Assim como mencionado por Hedayat (1991), o tamanho da amostra (n) para uma população finita calculada nesse estudo foi feito visando obter estimativas precisas e estáveis dos parâmetros no modelo da TRI, determinação feita conforme equação 1:

$$n = \frac{N \cdot Z_a^2 \cdot p \cdot q}{d^2 \cdot (N - 1) + Z_a^2 \cdot p \cdot q} \quad (1)$$

Onde,

- N denota a totalidade da população sob análise;
- Z representa o valor da distribuição normal para um determinado nível de confiança (geralmente adota-se 1,962 para um intervalo de confiança de 95%);
- p indica a frequência esperada (caso seja desconhecida, é comum usar 50%, maximizando assim o tamanho amostral);
- q é o complemento de p (isto é, $q = 1 - p$);
- d refere-se à margem de erro aceitável (tipicamente estabelecida em 5,55% para um intervalo de confiança de 95% quando $p = 0,50$).

Baseado nisso, o presente estudo estimou que pelo menos 130 voluntários sejam necessários para obter uma amostra representativa da população em análise:

$$n = \frac{221 \cdot 1,962^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{0,0555^2 \cdot (221 - 1) + 1,962^2 \cdot 0,5 \cdot 0,5} \quad (2)$$

$$n = 129,68 \text{ ou } n \approx 130 \text{ voluntários}$$

3.3. Elaboração dos Itens

Considerando a natureza exploratória e descritiva deste estudo, foram realizadas pesquisas bibliográficas utilizando termos-chave como motivação, motivação no contexto laboral e trabalho voluntário. Essa abordagem busca fundamentar o desenvolvimento deste estudo de forma aplicada. Adicionalmente, é conduzida uma pesquisa de campo, envolvendo a aplicação de um questionário desenvolvido com base na Teoria de Resposta ao Item (TRI). O questionário traduzido pode ser consultado na Tabela 1.

Tabela 1 - Nova Escala de Motivação

Escala de Motivação	
Item	Proteção
1	Trabalhar na organização é uma forma de esquecer meus problemas.
2	Ao ser colaborador da organização, sinto-me menos solitário.
3	O trabalho na organização diminui a minha culpa por ser mais afortunado que muitos.
4	Trabalhar na organização me ajuda a resolver meus próprios problemas pessoais.
5	O trabalho na organização me ajuda a entender os problemas da minha vida.
	Valores
1	Trabalhar na organização me ajuda a compreender como o mundo poderia ser melhor.
2	Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.
3	Gosto de ser prestativo para a sociedade.
4	Fazer algo de bom a outras pessoas é importante para mim.
5	Por meio do trabalho na organização eu posso ajudar a melhorar o mundo.
	Carreira
1	O trabalho na organização funciona como uma porta para a minha carreira profissional.
2	Posso fazer novos contatos que podem ajudar no meu negócio ou carreira.
3	Trabalhar na organização auxilia na minha capacitação para um emprego.
4	O trabalho realizado na organização me permite explorar diferentes opções de carreira.
5	A experiência nessa organização ficará bem no meu currículo.
	Social
1	Meus amigos trabalham nessa organização.
2	As pessoas próximas querem que eu trabalhe nessa organização.
3	As pessoas próximas de mim valorizam o trabalho nessa organização.
4	Meus amigos veem o trabalho nessa organização como algo importante.
5	Participando do trabalho dessa organização aprendo a lidar com situações diferentes.
	Entendimento
1	Posso aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando.
2	Trabalhar nessa organização me permite aprender coisas através da experiência prática.
3	Posso aprender a lidar com várias pessoas.
4	Ao trabalhar nessa organização perco preconceitos.
5	Posso explorar meus próprios pontos fortes.
	Aprimoramento
1	Trabalhar nessa organização aumenta minha autoestima.
2	O trabalho nessa organização me faz sentir necessário.
3	Trabalhar nessa organização aumenta minha autoconfiança.
4	Trabalhar nessa organização é uma forma de fazer novos amigos.
5	Trabalhar nessa organização me permite criar vínculos afetivos com outros voluntários.

Fonte: Autor (2023)

A metodologia empregada neste estudo inicia com uma pesquisa qualitativa, visando identificar os principais elementos motivacionais entre os indivíduos que participam de atividades voluntárias, com o propósito de delinear esses elementos por meio de um questionário embasado em literatura especializada. Esse procedimento inclui a busca por dados bibliográficos em diversas plataformas digitais, como o Google Acadêmico e o Scielo.

Para aplicação do questionário proposto pelo presente estudo, foi utilizado um formulário online do tipo *survey*, empregando a escala de Likert de 1 a 5. Essa

escala foi desenvolvida com o propósito de capturar um determinado construto, por meio de um conjunto de afirmações relacionadas ao tema, permitindo que os participantes expressassem seu nível de concordância (LIKERT, 1932). Quanto à abordagem da pesquisa, trata-se de uma análise qualitativa, uma vez que os dados coletados são posteriormente submetidos a procedimentos estatísticos para análise, classificação e correlação (DALFOVO et al., 2008).

É válido destacar que o formulário permitia apenas uma resposta por pessoa, assegurando essa restrição por meio da utilização de endereços de e-mail exclusivos. Essa medida foi tomada para evitar possíveis distorções ou vieses nos resultados obtidos. O período de coleta de dados teve a duração aproximada de 30 dias, durante os meses de junho e julho de 2023.

O questionário foi distribuído em diversas comunidades de mídias sociais amplamente utilizadas pela maioria dos respondentes para comunicação e compartilhamento de experiências. Essa escolha metodológica foi motivada pela conveniência e distribuição geográfica dos respondentes, que estão espalhados por diferentes comitês em diferentes municípios do nordeste brasileiro.

3.4. Análise Estatística

Durante a etapa de análise dos dados, as respostas, inicialmente organizadas no Microsoft Excel, foram posteriormente migradas para o ambiente de programação e modelagem estatística R, com o objetivo de realizar o tratamento estatístico apropriado. Segundo Amaral (2009), o software R é reconhecido como uma linguagem de programação amplamente utilizada para fins estatísticos e de visualização de dados, oferecendo recursos avançados para manipulação de dados, cálculos precisos e criação de diagramas claros. Posteriormente, foram realizadas investigações sobre a confiabilidade e a estrutura dimensional dos dados.

3.4.1. Análise de Confiabilidade dos Dados

Para avaliar a robustez dos dados coletados, foi utilizado o teste de Alpha de Cronbach (α), uma técnica que examina a consistência interna das respostas e avalia a correlação média entre elas. Segundo Hora et al. (2010), a interpretação desse teste deve ser feita em uma escala de 0 a 1, sendo o valor mínimo

considerado aceitável para o índice 0,70. O autor também destaca que valores negativos de α indicam escalas sem confiabilidade.

Além disso, para verificar a confiabilidade dos dados e garantir a consistência do estudo, foi utilizado o coeficiente Ômega do McDonald's (ω), um indicador da consistência interna dos dados com base na Análise Fatorial (AF). Conforme McDonald (1999), um valor aceitável para esse índice deve ser superior a 0,70, indicando a confiabilidade do conjunto de fatores.

Sijtsma (2009) ressalta que a relação entre os índices α (α), ω (ω) e a confiabilidade (ρ) de um teste pode ser expressa pela seguinte equação: $\alpha < \omega < \rho$.

3.4.2. Análise de Dimensionalidade

Este estudo utilizou a Análise Fatorial (AF) de Informação Plena para examinar a estrutura dos dados após os testes de confiabilidade. Essa técnica estatística é amplamente empregada em várias áreas do conhecimento para identificar correlações entre múltiplas variáveis e agrupá-las em fatores, permitindo a redução do conjunto de dados ao identificar as variáveis mais representativas (HAIR et al., 2010).

Antes de realizar a AF, foi realizado o teste do critério de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) para verificar a adequação dos dados para análise fatorial. Esse critério, conhecido como índice de adequação da amostra, avalia a consistência geral dos dados em uma escala de 0 a 1. Valores abaixo de 0,5 são considerados inaceitáveis, entre 0,5 e 0,7 são considerados medíocres, entre 0,7 e 0,8 são bons, enquanto valores acima de 0,8 são considerados excelentes (HUTCHESON; SOFRONIOU, 1999; DAMÁSIO, 2012). Um valor de KMO superior a 0,8 é considerado adequado para a análise fatorial.

Adicionalmente, para avaliar a adequação do modelo fatorial, foram examinadas as estatísticas do teste de Esfericidade de Bartlett. Conforme Tabachnick, Fidell e Ullman (2007), um valor de p baixo (abaixo de 0,05) indica que a matriz de correlação é adequada para a análise fatorial, sugerindo que os itens estão correlacionados de alguma forma, o que sugere a presença de pelo menos uma dimensão.

Posteriormente, foram realizadas análises de dimensionalidade com base na Teoria de Resposta ao Item (TRI) para determinar o número de dimensões apropriadas para o construto. Além disso, foram realizadas verificações da carga fatorial ($F1$) e da comunalidade (h^2) associadas a cada item da análise fatorial, com valores de carga fatorial (F) $< 0,3$ e comunalidade (h^2) $< 0,2$ indicando itens de baixa qualidade (Hair et al., 2010).

Seguindo a recomendação de Matos e Rodrigues (2019), utilizou-se a Análise Paralela para interpretar os fatores da AF, evitando a superestimação de fatores comuns e identificando os componentes mais relevantes para o construto. Conforme Reckase (1979), se a análise paralela indicar um fator dominante que explica mais de 20% da variância dos dados, pode-se adotar um modelo unidimensional da TRI.

Por fim, foi verificada a adequação de cada item às dimensões identificadas e do modelo unidimensional da TRI.

3.4.3. Avaliação da Qualidade dos Itens

Para desenvolver a escala que avalia o fator de motivação em organizações voluntárias, optou-se por empregar o modelo unidimensional proposto por Samejima (1969) na Teoria de Resposta ao Item (TRI). Esse modelo foi selecionado para analisar o comportamento específico de cada item da escala. Os parâmetros foram determinados considerando as respostas ordinais politômicas para os itens, e as estimativas do Modelo de Resposta Gradual foram calibradas utilizando o software R.

A partir do Modelo de Resposta Gradual (MGR), foram definidos os parâmetros a_i e b_{ik} , onde a_i é o parâmetro de discriminação do item i e b_{ik} representa a dificuldade geral do item i na categoria de resposta k . Assim, os valores das categorias de resposta dos itens são:

- $k=1$, 'discordo totalmente';
- $k=2$, 'discordo';
- $k=3$, 'nem concordo nem discordo';
- $k=4$, 'concordo';
- $k=5$, 'concordo totalmente'.

Este estudo concentrou-se na avaliação do parâmetro de discriminação do atributo. Segundo Tezza (2011), itens com um valor de a_i superior a 0,70 indicam uma boa qualidade do item e serão considerados capazes de distinguir adequadamente os fatores motivacionais analisadas.

Os parâmetros dos itens e dos níveis foram inseridos no Excel, utilizando uma média de zero e um desvio padrão de um (0 ± 1), para criação da escala. Entretanto, para apresentar os resultados de maneira mais dinâmica e compreensível para aplicações práticas da escala, os parâmetros foram linearmente transformados para uma métrica de 50 ± 10 , respeitando a ordem de relação entre os pontos. Essa transformação foi realizada conforme as equações estabelecidas por Menegon et al. (2017) (Equações de 3 a 6):

$$\theta^* = 10 \cdot \theta + 50 \quad (3)$$

$$b^* = 10 \cdot b + 50 \quad (4)$$

$$a^* = a/10 \quad (5)$$

$$P(U_i = 1/\theta) = P(U_i - 1/\theta^*) \quad (6)$$

Na descrição fornecida, θ representa a pontuação na escala original, com uma média de 0 e um desvio padrão de 1, enquanto θ^* denota a pontuação na escala transformada, com uma média de 50 e um desvio padrão de 10. Os parâmetros de dificuldade de cada alternativa de resposta são representados por e , sendo 0,1 e 50, 10, respectivamente, nas escalas original e transformada.

Os parâmetros de discriminação do item são indicados por a , com valores de 0 ± 1 e 50 ± 10 nas escalas original e transformada, respectivamente. A probabilidade cumulativa é uma medida adicional, onde o valor 50 representa a média na escala transformada e o valor 10 é o desvio padrão da mesma escala.

Em seguida, deu-se a fase em que os valores resultantes da aplicação do modelo da TRI foram interpretados de forma qualitativa, considerando sua relação com o desvio padrão em relação à média. Essa análise foi conduzida por meio da técnica de ancoragem dos itens em níveis âncoras, que são pontos escolhidos pelo analista na escala de habilidade para uma interpretação pedagógica.

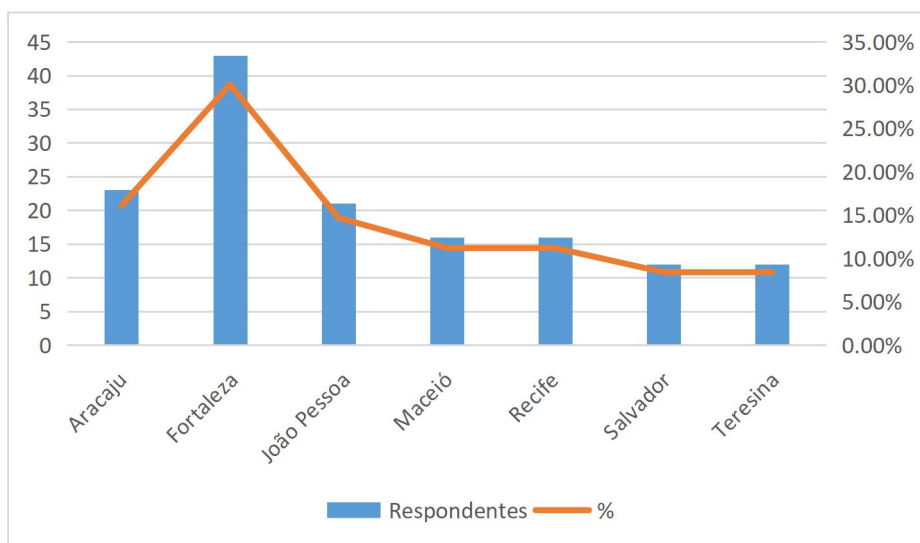
4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

No presente capítulo, são apresentados os resultados acerca das análises e agrupamento dos resultados obtidos no estudo, nos permitindo ratificar a validação da escala correspondente ao fator motivação em organizações de trabalho voluntário, tomando como base os eixos: Proteção, valores, Carreira, Social, Entendimento e Aprimoramento.

4.1. Análise Descritiva da Amostra

A amostra dos dados foi constituída por comitês da AIESEC, da região nordeste. O (Gráfico 1) demonstra o número de respondentes por escritório em número absolutos e em proporção.

Gráfico 1: Respondentes por comitê



Fonte: Autor (2023)

O público da pesquisa inclui jovens, entre 18 e 30 anos, que desempenham ou não papéis de liderança na organização global de caráter voluntário AIESEC, independentemente de estar vinculado a algum curso superior. Achou-se relevante dividir os participantes em cargos de gestão (liderança formal) e sem cargos de gestão (Tabela 2), que ilustra o total da amostra e a percentagem de cada tipo de liderança entre os entrevistados.

Tabela 2 - Perfil de Liderança

Hierarquia	População	%
Liderança Formal	79	55,24%
Liderança Informal	64	44,76%
Total	143	100,00%

Fonte: Autor (2023)

Assim, chegou-se a uma proporção equilibrada entre os entrevistados que alegaram desempenhar um papel de liderança formal ou informal em seu comitê. Além disso, na análise descritiva dos dados recolhidos, decidiu-se caracterizar os participantes de acordo com o gênero. Foi encontrada uma proporção de 64,34% para as mulheres e de 35,66% para os homens (Tabela 3).

Tabela 3 - Caracterização acerca do gênero e amostra (N)

Variável	Gênero	N	%
Sexo	Feminino	92	64,34%
	Masculino	51	35,66%

Fonte: Autor (2023)

A Tabela 4 mostra a descrição dos membros participantes da pesquisa de acordo com a faixa etária. Observou-se que, ao agrupar por categorias, a amostra é predominantemente formada por indivíduos entre 18 e 26 anos, que juntos representam 88,81% da amostra coletada.

Tabela 4 - Caracterização quanto a faixa etária e amostra (N)

Variável	Classe	N	%
Faixa etária	De 18 a 20 anos	40	27,97%
	De 21 a 23 anos	47	32,87%
	De 24 a 26 anos	40	27,97%
	De 27 a 30 anos	16	11,19%

Fonte: Autor (2023)

Continuando com a análise descritiva da amostra, a Tabela 5 revela a classificação das Instituições de Ensino Superior (IES) dos membros dos comitês. A proporção da amostra indica um número significativo e notável de membros de IES

públicas, com relação ao de IES privadas representando apenas 30,07% e 6,99% não associadas a qualquer instituição no total de respostas.

Tabela 5 - Tipo de Instituição de Ensino Superior (IES) da amostra (N)

Variável	Classe	N	%
Natureza da IES de origem	IES Pública	90	62,94%
	IES Privada	43	30,07%
	Não possui	10	6,99%

Fonte: Autor (2023)

A Tabela 6 apresenta o detalhamento no que se refere a ocupação desses membros. No agrupamento por categorias percebeu-se que 59,44% dos integrantes do núcleo de intercâmbio, estudam ou trabalham, mas 32,17% do total de voluntários trabalha e estuda paralelamente. Ademais, cerca de 8,39% se encontram em situação de desemprego.

Tabela 6 - Tipo de ocupação e amostra (N)

Variável	Ocupação	N	%
Natureza da ocupação	Estudante full-time	34	23,78%
	Estudante part-time	26	18,18%
	Emprego full-time	17	11,89%
	Emprego part-time	8	5,59%
	Emprego part-time e estudante part-time	36	25,17%
	Emprego full-time e estudante part-time	10	6,99%
	Desemprego	12	8,39%

Fonte: Autor (2023)

4.2. Análise da Confiabilidade dos dados

Para avaliar a confiabilidade da amostra, foram realizados os testes Alfa de Cronbach e Ômega de McDonald. Os testes Alfa revelaram um coeficiente $\alpha = 0,89$, sugerindo consistência interna dos dados da amostra obtida. Posteriormente, o teste Ômega de McDonald (Ω) foi realizado, resultando em um valor de $\Omega = 0,92$, sinalizando uma alta confiabilidade dos dados.

4.3. Avaliação de Dimensionalidade

Para determinar a viabilidade do uso da análise fatorial, foram realizados testes preliminares, incluindo Bartlett e Kaiser-Meyer-Olkin (KMO). A (Tabela 7) apresenta a relação obtida no teste de KMO individual de cada item.

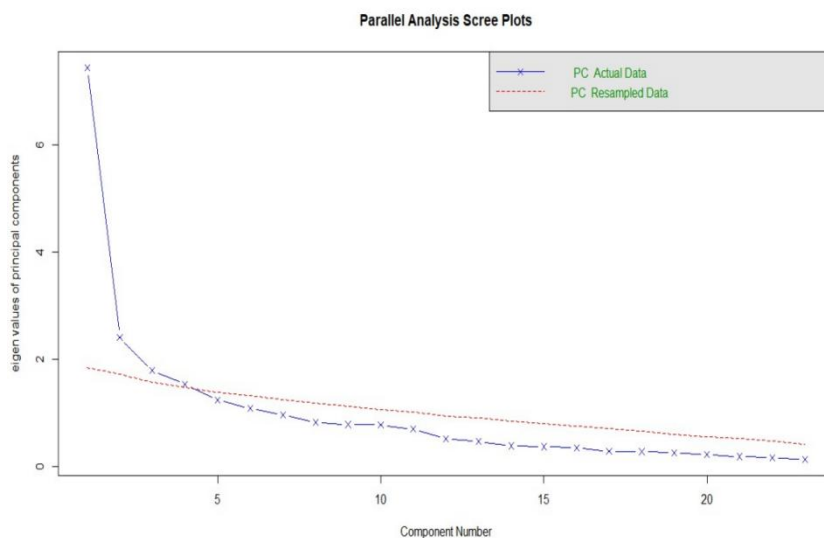
O índice geral de adequação da amostra (KMO) resultou em 0,79, indicando que é apropriado submeter os dados desta pesquisa ao processo de análise fatorial. Além disso, para confirmar que a análise fatorial é adequada para examinar os dados gerados neste estudo, o teste de Esfericidade de Bartlett se mostrou favorável com um p-value de $2,2 \times 10^{-16}$. Isso demonstra que a matriz de correlação dos dados não é idêntica a uma matriz identidade, sugerindo que os itens do instrumento podem estar relacionados de forma a gerar fatores ou dimensões.

Tabela 7 - Teste KMO para cada questão

Item (Q)	Valor	Item (Q)	Valor	Item (Q)	Valor
Q1	0,87	Q11	0,7	Q21	0,75
Q2	0,8	Q12	0,75	Q22	0,81
Q3	0,59	Q13	0,8	Q23	0,8
Q4	0,66	Q14	0,76	Q24	0,8
Q5	0,72	Q15	0,79	Q25	0,89
Q6	0,82	Q16	0,77	Q26	0,84
Q7	0,84	Q17	0,8	Q27	0,86
Q8	0,83	Q18	0,74	Q28	0,82
Q9	0,74	Q19	0,79	Q29	0,77
Q10	0,84	Q20	0,82	Q30	0,72

Fonte: Autor (2023)

Para avaliar a variação em relação à quantidade de fatores levados em conta nas questões formuladas e para ilustrar a dimensionalidade dos dados, foi elaborado o gráfico da Análise Paralela baseado na amostra recolhida das 30 perguntas que compõem o questionário aplicado (Gráfico 2).

Gráfico 2 – Gráfico de Análise Paralela

Fonte: Autor (2023)

O Gráfico revela que, entre os 30 fatores mostrados (simbolizados por um x), há um fator predominante com um autovalor superior a 6. No entanto, para confirmar a unidimensionalidade sugerida pela análise paralela, foi necessário implementar a análise fatorial. Nesse contexto, através da Tabela 8, foi possível examinar os itens amostrais que apresentam cargas fatoriais baixas.

Tabela 8 - Análise Fatorial

Item (Q)	Carga Fatorial (F1)	Comunalidade (h2)
Q1	0,475	0,225
Q2	0,378	0,143
Q3	0,191	0,036
Q4	0,435	0,190
Q5	0,452	0,205
Q6	0,678	0,460
Q7	0,727	0,528
Q8	0,591	0,350
Q9	0,656	0,430
Q10	0,752	0,565
Q11	0,587	0,345
Q12	0,619	0,383
Q13	0,609	0,371
Q14	0,669	0,447
Q15	0,674	0,454
Q16	0,377	0,142
Q17	0,319	0,102
Q18	0,450	0,202
Q19	0,547	0,299
Q20	0,720	0,518
Q21	0,759	0,576
Q22	0,909	0,827
Q23	0,868	0,754
Q24	0,661	0,437
Q25	0,956	0,914
Q26	0,668	0,446
Q27	0,792	0,627
Q28	0,753	0,567
Q29	0,837	0,701
Q30	0,736	0,541

Fonte: Autor (2023)

Na (Tabela 8), tem-se a aplicação da análise fatorial relacionada a cada um dos itens. Já na Tabela 9 temos apenas os itens que apresentaram cargas fatoriais (F1) acima de 0,300 e comunalidade (h1) acima de 0,200.

Tabela 9 - Análise fatorial com itens excluídos

Item (Q)	Carga Fatorial (F1)	Comunalidade (h2)
Q1	0,455	0,207
Q6	0,658	0,433
Q7	0,729	0,532
Q8	0,633	0,400
Q9	0,675	0,456
Q10	0,757	0,573
Q11	0,588	0,346
Q12	0,607	0,368
Q13	0,611	0,374
Q14	0,682	0,465
Q15	0,679	0,461
Q19	0,448	0,201
Q20	0,720	0,519
Q21	0,746	0,557
Q22	0,916	0,839
Q23	0,883	0,780
Q24	0,673	0,453
Q25	0,963	0,927
Q26	0,652	0,425
Q27	0,795	0,632
Q28	0,743	0,553
Q29	0,818	0,669
Q30	0,715	0,511

Fonte: Autor (2023)

Portanto, é evidente que as questões 2, 3, 4, 5, 16, 17 e 18 não contribuem para elucidar o conceito de suporte social no ambiente de trabalho. A análise dos valores da Análise Fatorial (AF) apresentados na Tabela 9 indica uma boa qualidade dos itens. Após essa verificação, prosseguiu-se com a análise dos itens remanescentes que foram incluídos nas modelagens usando a Teoria da Resposta ao Item (TRI).

4.4. Aplicação da TRI (Teoria de Resposta ao Item)

Prosseguindo com a análise dos itens, utilizou-se o Modelo Gradual de Samejima da Teoria da Resposta ao Item (TRI), levando em conta a presença de um construto unidimensional. Foram determinados o parâmetro de dificuldade ($b_i.k$) da categoria k do item i e o parâmetro de discriminação (a_i) do item i dos 23 itens restantes após a análise fatorial. Ambos os parâmetros foram adquiridos segundo uma distribuição normal ($0,1$ ou 0 ± 1), ou seja, com média zero e desvio padrão de 1 (Tabela 10).

O fator (b) está associado às opções de respostas dos itens, acompanhado por b2, b3, b4 e b5, sendo que b1 é a categoria de referência para o item i. Essas representam as opções na escala Likert utilizadas no questionário.

Tabela 10 - Parâmetros da TRI - Escala (0, 1)

Item (Q)	a	b2	b3	b4	b5
Q1	0,869	-2,201	-1,171	0,258	1,902
Q6	1,489	-3,488	-2,058	-0,754	NA
Q7	1,815	-3,034	-2,147	-0,827	NA
Q8	1,390	-3,694	-1,919	-0,645	NA
Q9	1,557	-2,899	-2,503	-1,032	NA
Q10	1,973	-2,626	-1,873	-0,711	NA
Q11	1,239	-4,544	-3,020	-1,932	-0,341
Q12	1,299	-4,382	-2,922	-1,862	-0,236
Q13	1,315	-3,204	-2,541	-0,838	NA
Q14	1,586	-3,064	-2,609	-1,873	-0,695
Q15	1,573	-2,282	-0,780	NA	NA
Q19	0,853	-3,256	-1,483	0,184	1,559
Q20	1,767	-3,478	-2,309	-1,027	NA
Q21	1,909	-3,359	-2,429	-1,745	-0,555
Q22	3,890	-2,492	-1,977	-0,946	NA
Q23	3,208	-2,613	-1,963	-1,203	NA
Q24	1,548	-3,837	-3,057	-1,994	-0,801
Q25	6,046	-2,302	-2,096	-1,756	-1,101
Q26	1,464	-2,691	-2,225	-1,069	0,230
Q27	2,230	-2,518	-2,169	-1,303	-0,388
Q28	1,891	-2,585	-2,061	-1,208	-0,122
Q29	2,422	-2,874	-2,222	-1,439	-0,669
Q30	1,740	-3,067	-2,497	-1,772	-0,710

Tabela 10 - Parâmetros da TRI - Escala (0, 1)

Fonte: Autor (2023)

Observa-se que o grupo de itens apresentou um bom ajuste (desempenho estatístico satisfatório), com $a_i > 0,70$. Assim, eles se mostraram eficazes para identificar a motivação da associação, de acordo com os eixos previamente descritos.

Com o objetivo de construir uma escala que avaliação, procedeu-se à transformação linear dos parâmetros dos itens da escala normal (0 ± 1) para normal (50 ± 10). O que facilitou a compreensão posterior dos resultados alcançados (Tabela 11).

Tabela 11 - Parâmetros da TRI - Escala (50, 10)

Item (Q)	F1	h2	a	a*	b2	b2*	b3	b3*	b4	b4*	b5	b5*
Q1	0,475	0,225	0,869	0,087	-2,201	27,986	-1,171	38,289	0,258	52,577	1,902	69,015
Q6	0,678	0,460	1,489	0,149	-3,488	15,122	-2,058	29,425	-0,754	42,457	NA	NA
Q7	0,727	0,528	1,815	0,181	-3,034	19,663	-2,147	28,527	-0,827	41,727	NA	NA
Q8	0,591	0,350	1,390	0,139	-3,694	13,058	-1,919	30,815	-0,645	43,550	NA	NA
Q9	0,656	0,430	1,557	0,156	-2,899	21,008	-2,503	24,973	-1,032	39,676	NA	NA
Q10	0,752	0,565	1,973	0,197	-2,626	23,743	-1,873	31,268	-0,711	42,891	NA	NA
Q11	0,587	0,345	1,239	0,124	-4,544	4,562	-3,020	19,800	-1,932	30,681	-0,341	46,589
Q12	0,619	0,383	1,299	0,130	-4,382	6,184	-2,922	20,776	-1,862	31,383	-0,236	47,643
Q13	0,609	0,371	1,315	0,131	-3,204	17,964	-2,541	24,592	-0,838	41,616	NA	NA
Q14	0,669	0,447	1,586	0,159	-3,064	19,356	-2,609	23,915	-1,873	31,273	-0,695	43,047
Q15	0,674	0,454	1,573	0,157	-2,282	27,181	-0,780	42,201	NA	NA	NA	NA
Q19	0,547	0,299	0,853	0,085	-3,256	17,436	-1,483	35,170	0,184	51,841	1,559	65,586
Q20	0,720	0,518	1,767	0,177	-3,478	15,215	-2,309	26,915	-1,027	39,728	NA	NA
Q21	0,759	0,576	1,909	0,191	-3,359	16,406	-2,429	25,708	-1,745	32,552	-0,555	44,455
Q22	0,909	0,827	3,890	0,389	-2,492	25,084	-1,977	30,228	-0,946	40,541	NA	NA
Q23	0,868	0,754	3,208	0,321	-2,613	23,869	-1,963	30,368	-1,203	37,972	NA	NA
Q24	0,661	0,437	1,548	0,155	-3,837	11,634	-3,057	19,433	-1,994	30,058	-0,801	41,989
Q25	0,956	0,914	6,046	0,605	-2,302	26,976	-2,096	29,044	-1,756	32,440	-1,101	38,986
Q26	0,668	0,446	1,464	0,146	-2,691	23,091	-2,225	27,751	-1,069	39,315	0,230	52,300
Q27	0,792	0,627	2,230	0,223	-2,518	24,822	-2,169	28,306	-1,303	36,970	-0,388	46,116
Q28	0,753	0,567	1,891	0,189	-2,585	24,150	-2,061	29,392	-1,208	37,921	-0,122	48,776
Q29	0,837	0,701	2,422	0,242	-2,874	21,257	-2,222	27,775	-1,439	35,607	-0,669	43,306
Q30	0,736	0,541	1,740	0,174	-3,067	19,330	-2,497	25,031	-1,772	32,275	-0,710	42,903

Fonte: Autor (2023)

Sob a perspectiva de aplicação deste estudo em 2023, a técnica de criar uma escala interpretável, na qual se pudesse examinar a relação entre os componentes de qualidade dos itens e o objeto de estudo, é feita a partir da escala descrita na Tabela 12. Tal escala foi construída através do processo de ancoragem, proporcionando níveis âncora nos quais as opções de resposta dos itens foram usadas como base para a análise do traço latente 'fator de motivação dentro de organizações de núcleo voluntário', e exibindo sete níveis de adequação.

Tabela 12 - Escala de motivação dos membros da AIESEC

Totalmente desmotivado	Desmotivado	Parcialmente desmotivado	Motivação moderada	Motivado	Totalmente motivado
≤ 20,00	20,01 - 30,01	30,01 - 40,00	40,01 - 50,00	50,01 - 60,00	60,01 - 70,00
Níve 1	Níve 2	Níve 3	Níve 4	Níve 5	Níve 6
	Q1 (Alt 2)	Q1 (Alt 3)		Q1 (Alt 4)	Q1 (Alt 5)
Q6 (Alt 2)	Q6 (Alt 3)		Q6 (Alt 4)		
Q7 (Alt 2)	Q7 (Alt 3)		Q7 (Alt 4)		
Q8 (Alt 2)		Q8 (Alt 3)	Q8 (Alt 4)		
	Q9 (Alt 2) / Q9 (Alt 3)	Q9 (Alt 4)			
	Q10 (Alt 2)	Q10 (Alt 3)	Q10 (Alt 4)		
Q11 (Alt 2) / Q11 (Alt 3)		Q11 (Alt 4)	Q11 (Alt 5)		
Q12 (Alt 2)	Q12 (Alt 3)	Q12 (Alt 4)	Q12 (Alt 5)		
Q13 (Alt 2)	Q13 (Alt 3)		Q13 (Alt 4)		
Q14 (Alt 2)	Q14 (Alt 3)	Q14 (Alt 4)	Q14 (Alt 5)		
	Q15 (Alt 2)		Q15 (Alt 3)		
Q19 (Alt 2)		Q19 (Alt 3)		Q19 (Alt 4)	Q19 (Alt 5)
Q20 (Alt 2)	Q20 (Alt 3)	Q20 (Alt 4)			
Q21 (Alt 2)	Q21 (Alt 3)	Q21 (Alt 4)	Q21 (Alt 5)		
	Q22 (Alt 2)	Q22 (Alt 3)	Q22 (Alt 4)		
	Q23 (Alt 2)	Q23 (Alt 3) / Q23 (Alt 4)			
Q24 (Alt 2) / Q24 (Alt 3)		Q24 (Alt 4)	Q24 (Alt 5)		
	Q25 (Alt 2) / Q25 (Alt 3)	Q25 (Alt 4) / Q25 (Alt 5)			
	Q26 (Alt 2) / Q26 (Alt 3)	Q26 (Alt 4)		Q26 (Alt 5)	
	Q27 (Alt 2) / Q27 (Alt 3)	Q27 (Alt 4)	Q27 (Alt 5)		
	Q28 (Alt 2) / Q28 (Alt 3)	Q28 (Alt 4)	Q28 (Alt 5)		
	Q29 (Alt 2) / Q29 (Alt 3)	Q29 (Alt 4)	Q29 (Alt 5)		
Q30 (Alt 2)	Q30 (Alt 3)	Q30 (Alt 4)	Q30 (Alt 5)		

Fonte: Autor (2023)

Na Figura 1, 'Q' denota cada questão do questionário e 'Alt' representa cada opção de resposta dos itens do questionário, com 'Alt 1' sendo 'discordo totalmente', 'Alt 2' 'discordo', 'Alt 3' 'neutro', 'Alt 4' 'concordo' e 'Alt 5' 'concordo totalmente'. Com base nesta tabela, é possível classificar os níveis de motivação dos indivíduos de acordo com sua pontuação.

A escala de motivação foi delimitada entre o nível ≤ 20 (Totalmente desmotivado) até o nível 60,01 - 70 (Totalmente motivado). E, para cada nível de motivação ocupacional na escala, é possível determinar o padrão de resposta dos indivíduos. Esta escala permite medir o nível de motivação percebida de qualquer membro da AIESEC, pois dependendo de como os itens são respondidos sua categorização é possível.

4.5. Análise dos Níveis Âncora

Nesta seção, identificou-se, individualmente, cada uma das faixas de níveis ancoradas, analisando os padrões de resposta presentes nos níveis de motivação da escala, definidos em função da probabilidade condicional calculada com base nos parâmetros dos itens e na resposta da amostra de membresia da AIESEC.

A (Tabela 13), que ilustra a faixa abrangendo 12 unidades na escala de motivação ocupacional, retrata um indivíduo situado na categoria de "totalmente desmotivado". Isso ocorre porque a tabela inclui escolhas como "discordância" ou reflete "neutralidade" em relação aos itens Q11 e Q24. Em relação aos outros itens, é antecipado que a opção 2 (discordo) seja selecionada, o que significa que não há concordância quanto aos itens em questão representarem estímulos de motivação.

Tabela 13 - Descrição e alternativas dos itens de nível 1

Nível 1 - Totalmente desmotivado		
Item	Descrição	Alternativa
Q6	Trabalhar na organização me ajuda a compreender como o mundo poderia ser melhor.	2
Q7	Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.	2
Q8	Gosto de ser prestativo para a sociedade.	2
Q11	O trabalho na organização funciona como uma porta para a minha carreira profissional.	2 e 3
Q12	Posso fazer novos contatos que podem ajudar no meu negócio ou carreira.	2
Q13	Trabalhar na organização auxilia na minha capacitação para um emprego.	2
Q14	O trabalho realizado na organização me permite explorar diferentes opções de carreira.	2
Q19	Meus amigos veem o trabalho nessa organização como algo importante.	2
Q20	Participando do trabalho dessa organização aprendo a lidar com situações diferentes.	2
Q21	Posso aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando.	2
Q24	Ao trabalhar nessa organização perco preconceitos.	2 e 3
Q30	Trabalhar nessa organização me permite criar vínculos afetivos com outros voluntários.	2

Fonte: Autor (2023)

No nível 2 (Tabela 14), composto por um total de 19 itens, que abrangem os seis eixos da pesquisa, as classificações variam entre "neutro" e "discordância". Em relação às questões Q1, Q10, Q15, Q22 e Q23, a classificação é consistentemente de "discordância", enquanto o oposto é observado nas questões Q6, Q7, Q12, Q13, Q14, Q20, Q21 e Q30, que geralmente recebem respostas de "neutro". Quanto aos itens Q9, Q25, Q26, Q27, Q28 e Q29, é notada uma combinação das duas classificações.

Tabela 14 - Descrição e alternativas dos itens de nível 2

Nível 2 - Desmotivado		
Item	Descrição	Alternativa
Q1	Trabalhar na organização é uma forma de esquecer meus problemas.	2
Q6	Trabalhar na organização me ajuda a compreender como o mundo poderia ser melhor.	3
Q7	Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.	3
Q9	Fazer algo de boma outras pessoas é importante para mim.	2 e 3
Q10	Por meio do trabalho na organização eu posso ajudar a melhorar o mundo.	2
Q12	Posso fazer novos contatos que podem ajudar no meu negócio ou carreira.	3
Q13	Trabalhar na organização auxilia na minha capacitação para um emprego.	3
Q14	O trabalho realizado na organização me permite explorar diferentes opções de carreira.	3
Q15	A experiência nessa organização ficará bem no meu currículo.	2
Q20	Posso aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando.	3
Q21	Ao trabalhar nessa organização perco preconceitos.	3
Q22	Trabalhar nessa organização me permite aprender coisas através da experiência prática.	2
Q23	Posso aprender a lidar com várias pessoas.	2
Q25	Posso explorar meus próprios pontos fortes.	2 e 3
Q26	Trabalhar nessa organização aumenta minha autoestima.	2 e 3
Q27	O trabalho nessa organização me faz sentir necessário.	2 e 3
Q28	Trabalhar nessa organização aumenta minha autoconfiança.	2 e 3
Q29	Trabalhar nessa organização é uma forma de fazer novos amigos.	2 e 3
Q30	Trabalhar nessa organização me permite criar vínculos afetivos com outros voluntários.	3

Fonte: Autor (2023)

No próximo nível, representado na Tabela 15 e identificado como Nível 3, é evidente que os participantes, ao responderem a itens como 'Q23' (Posso aprender a lidar com várias pessoas) têm dado respostas como "concordo" ou "neutro", enquanto em relação à questão 'Q25' (Posso explorar meus próprios pontos fortes) demonstram concordância parcial ou total.

No entanto, para os demais itens âncora, as respostas exclusivamente oscilam entre "concordância" e "neutralidade". Dessa forma, podemos notar que, a partir deste ponto, os participantes deste estudo exibem uma influência mais significativa em relação aos estímulos de motivação abordados na pesquisa.

Tabela 15 - Descrição e alternativas dos itens de nível 3

Nível 3 - Parcialmente desmotivado		
Item	Descrição	Alternativa
Q1	Trabalhar na organização é uma forma de esquecer meus problemas.	3
Q8	Gosto de ser prestativo para a sociedade.	3
Q9	Fazer algo de bom a outras pessoas é importante para mim.	4
Q10	Por meio do trabalho na organização eu posso ajudar a melhorar o mundo.	3
Q11	O trabalho na organização funciona como uma porta para a minha carreira profissional.	4
Q12	Posso fazer novos contatos que podem ajudar no meu negócio ou carreira.	4
Q14	O trabalho realizado na organização me permite explorar diferentes opções de carreira.	4
Q19	Meus amigos veem o trabalho nessa organização como algo importante.	3
Q20	Participando do trabalho dessa organização aprendo a lidar com situações diferentes.	4
Q21	Posso aprender mais sobre a causa para a qual estou trabalhando.	4
Q22	Trabalhar nessa organização me permite aprender coisas através da experiência prática.	3
Q23	Posso aprender a lidar com várias pessoas.	3 e 4
Q24	Ao trabalhar nessa organização perco preconceitos.	4
Q25	Posso explorar meus próprios pontos fortes.	4 e 5
Q26	Trabalhar nessa organização aumenta minha autoestima.	4
Q27	O trabalho nessa organização me faz sentir necessário.	4
Q28	Trabalhar nessa organização aumenta minha autoconfiança.	4
Q29	Trabalhar nessa organização é uma forma de fazer novos amigos.	4
Q30	Trabalhar nessa organização me permite criar vínculos afetivos com outros voluntários.	4

Fonte: Autor (2023)

A partir do quarto nível, que é indicado na Tabela 16, observa-se uma mudança mais acentuada em comparação com os níveis anteriores em relação às escolhas feitas pelos indivíduos. Para todos os itens, os participantes começam a selecionar as alternativas 4 ou 5, indicando concordância parcial ou total com os itens âncora. Uma exceção é o item 'Q15' (A experiência nessa organização ficará bem no meu currículo), para o qual a alternativa 3, expressando neutralidade, é escolhida.

Tabela 16 - Descrição e alternativas dos itens de nível 4

Nível 4 - Motivação moderada		
Item	Descrição	Alternativa
Q6	Trabalhar na organização me ajuda a compreender como o mundo poderia ser melhor.	4
Q7	Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.	4
Q8	Gosto de ser prestativo para a sociedade.	4
Q10	Por meio do trabalho na organização eu posso ajudar a melhorar o mundo.	4
Q11	O trabalho na organização funciona como uma porta para a minha carreira profissional.	5
Q12	Posso fazer novos contatos que podem ajudar no meu negócio ou carreira.	5
Q13	Trabalhar na organização auxilia na minha capacitação para um emprego.	4
Q14	O trabalho realizado na organização me permite explorar diferentes opções de carreira.	5
Q15	A experiência nessa organização ficará bem no meu currículo.	3
Q21	Ao trabalhar nessa organização perco preconceitos.	5
Q22	Trabalhar nessa organização me permite aprender coisas através da experiência prática.	4
Q24	Ao trabalhar nessa organização perco preconceitos.	5
Q27	O trabalho nessa organização me faz sentir necessário.	5
Q28	Trabalhar nessa organização aumenta minha autoconfiança.	5
Q29	Trabalhar nessa organização é uma forma de fazer novos amigos.	5
Q30	Trabalhar nessa organização me permite criar vínculos afetivos com outros voluntários.	5

Fonte: Autor (2023)

A Tabela 17, que representa o quinto nível, aponta que as escolhas de alternativas feitas por esse grupo mostram uma inclinação significativa para marcar a alternativa 4 (Concordo) ou a alternativa 5 (Concordo totalmente) na maioria esmagadora dos itens, sem nenhuma exceção. Este nível é identificado como 'motivado', em contraste com o nível anterior de 'motivação moderada', e se destaca por ter uma menor participação por parte dos respondentes da amostra.

Tabela 17 - Descrição e alternativas dos itens de nível 5

Nível 5 - Motivado		
Item	Descrição	Alternativa
Q1	Trabalhar na organização é uma forma de esquecer meus problemas.	4
Q19	Meus amigos veem o trabalho nessa organização como algo importante.	4
Q26	Trabalhar nessa organização aumenta minha autoestima.	5

Fonte: Autor (2023)

No sexto e último nível da escala, conforme retratado na Tabela 18, observa-se que os indivíduos mostram uma inclinação consistente para escolher a alternativa 5 (Concordo totalmente) em relação a todos os itens, refletindo uma percepção mais elevada de motivação. É digno de nota que os únicos itens presentes neste nível são o 'Q1' (Trabalhar na organização é uma forma de esquecer meus problemas) e o 'Q19' (Meus amigos veem o trabalho nessa organização como algo importante).

Tabela 18 - Descrição e alternativas dos itens de nível 6

Nível 6 - Totalmente motivado		
Item	Descrição	Alternativa
Q1	Trabalhar na organização é uma forma de esquecer meus problemas.	5
Q19	Meus amigos veem o trabalho nessa organização como algo importante.	5

Fonte: Autor (2023)

Nesta sessão, realizou-se a categorização proporcional dos membros que integram a AIESEC do Nordeste com base na amostra. Para isso, os participantes foram classificados de acordo com seus scores de motivação ocupacional, identificados pelo parâmetro theta (θ_j) correspondente. Inicialmente, o parâmetro foi avaliado na escala (0 ± 1) e posteriormente submetido a uma transformação linear para a escala (50 ± 10), como detalhado no Apêndice B.

Na Tabela 19, são apresentados tanto o número absoluto quanto a proporção das pontuações dos membros da AIESEC em relação aos diferentes níveis de motivação presentes na escala gerada.

Ao analisar os diversos níveis da escala e os padrões de respostas apresentados, é possível verificar que a hipótese de que níveis mais elevados do traço latente estão relacionados a maiores probabilidades de respostas adequadas para os itens é respaldada. Isso ocorre porque o fator de motivação se acentua de acordo com o aumento do traço latente.

Consequentemente, pode-se observar que os eixos mais sensíveis para a análise dos estímulos de motivação derivam dos fatores: valores, carreira,

entendimento e aprimoramento. Se os indivíduos permanecerem na organização predominantemente por razões relacionadas à proteção e aspectos sociais, é provável que haja uma maior probabilidade de eles eventualmente saírem da organização.

Tabela 19 - Distribuição da amostra (N) - Níveis de motivação na escala

Nível	N	%
Totalmente desmotivado	0	0,00%
Desmotivado	2	1,40%
Parcialmente desmotivado	18	12,59%
Motivação moderada	54	37,76%
Motivado	43	30,07%
Totalmente motivado	26	18,18%

Fonte: Autor (2023)

Portanto, a análise realizada com os membros da AIESEC revela uma perspectiva otimista. Foi observado que 86,01% dos participantes da amostra possuem níveis de motivação que variam de 'moderados' a 'totais'. No entanto, também se destaca que 13,99% dos participantes demonstram falta de motivação. Se não forem aplicados estímulos para manter a motivação entre os membros, há a possibilidade de um aumento nessa porcentagem.

No âmbito administrativo, de acordo com Benetti et al. (2014), a gestão estratégica de recursos humanos, especialmente no que diz respeito às medidas preventivas, é crucial para preservar o bem-estar dos colaboradores e promover um ambiente organizacional positivo e agradável.

Delimitar o perfil dos voluntários inicialmente pode trazer vantagens significativas para as organizações que buscam recrutá-los. Isso ocorre porque as instituições que procuram voluntários podem enfrentar dificuldades em atrair indivíduos suficientes ou adequados para cumprir sua missão. Segundo McCurley e Lynch (1998), em algumas abordagens de recrutamento, como o direcionamento (targeting), a análise do perfil dos voluntários é essencial para atrair um tipo específico de voluntários.

Atualmente, as organizações enfrentam desafios consideráveis na busca por recrutar voluntários, uma vez que o sucesso dessas organizações está diretamente ligado ao comprometimento dos voluntários. Moraes et al. (2017) e Bussell e Forbes (2002) destacam a influência da satisfação no trabalho voluntário, que é crucial para a retenção dos voluntários. O comprometimento organizacional, conforme descrito por Nazilah et al. (2012), envolve uma forte convicção e aceitação dos objetivos e valores da organização.

Após identificar os principais fatores que influenciam o voluntariado, o processo de retenção e/ou recrutamento de voluntários para uma organização torna-se mais simples. Desta forma, as organizações podem ampliar sua capacidade de reduzir ou eliminar algumas das barreiras mencionadas anteriormente, o que pode estar relacionado à baixa adesão a organização e, conseqüentemente, favorecer o crescimento da prática do voluntariado.

Este estudo não tem como objetivo primordial estabelecer diretrizes específicas para práticas de manutenção da motivação. No entanto, as sugestões apresentadas complementam a visão do autor sobre possíveis fatores que precisam de melhorias. É evidente que tais recomendações devem ser ajustadas de acordo com as diferentes realidades de cada associação em relação aos seus membros.

Com o intuito de enriquecer o estudo das motivações no trabalho voluntário, esta pesquisa desenvolve um instrumento para avaliar o nível de motivação dos voluntários na organização AIESEC. Esse instrumento pode servir como base para novos estudos com outros grupos de trabalho voluntário. Adicionalmente, os resultados apresentados neste estudo reforçam a importância e a essencialidade dos fatores motivacionais em diversas áreas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo conduzido sobre a motivação em organizações voluntárias revelou *insights* significativos sobre os fatores que impulsionam o engajamento dos voluntários. A análise profunda desses elementos é fundamental para compreender não apenas o comportamento dos voluntários, mas também para promover um ambiente propício ao crescimento pessoal e ao sucesso das organizações.

Ao longo desta pesquisa, foi observado que a motivação dos voluntários é influenciada por uma variedade de fatores intrínsecos e extrínsecos. Dentre esses fatores, os mais relevantes são caracterizados como valores, carreira, aprimoramento e entendimento. Foi possível identificar que 86,01% dos respondentes demonstraram motivação nas faixas de “motivação moderada”, “motivado” e “totalmente motivado”, indicando um bem-estar em relação ao trabalho voluntário realizado.

Os resultados desta pesquisa têm importantes implicações práticas para gestores e líderes organizacionais. Pois ao compreender as motivações individuais dos voluntários, é possível desenvolver estratégias mais eficazes para atrair, envolver e reter voluntários comprometidos. Além disso, a compreensão desses fatores motivacionais contribui para o fortalecimento do clima organizacional, aumentando a produtividade e o sucesso das iniciativas realizadas pelas organizações voluntárias.

Uma limitação sofrida durante o estudo foram os diferentes níveis de maturidade dos comitês, pois estes não apresentam uma uniformidade que os defina de forma geral. Os comitês localizados nos estados do nordeste brasileiro com maior variedade de negócios, que somente grandes centros urbanos são capazes, se mostraram mais hábeis de oferecer uma experiência voluntária mais completa.

Portanto, estudos futuras que se concentrem na realidade específica de um estado podem fornecer uma análise mais precisa sobre os níveis de motivação em uma região específica, caracterizando melhor populações específicas. Esse aspecto pode beneficiar novos estudos que visem realizar análises semelhantes na área, continuando a explorar os diferentes aspectos da motivação em organizações

voluntárias. Ademais, pesquisas que excluam os itens 22, 23 e 25, ou que ajustem sua semântica à luz da literatura, apresentam-se como linhas promissoras de exploração, considerando a relevância da discriminação desses itens.

6. REFERÊNCIAS

- ALMEIDA; Mariane Ferreira de. **Iniciativas de participação cidadã de idosos em Portugal: um estudo exploratório**. *Análise Social*, Lisboa, v. 51, n. 219, p. 402-431, abr./jun. 2016.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 10520**: informação e documentação: citações em documentos: apresentação. Rio de Janeiro, 2002.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 14724**: informação e documentação: trabalhos acadêmicos: apresentação. Rio de Janeiro, 2011.
- DE AYALA, R. J. **The theory and practice of item response theory**. Guilford Press. 2009
- BAKER, F. B. **The basics of item response theory**. ERIC Clearinghouse on Assessment and Evaluation. 2001
- BENETTI, C. et al. **A importância de ações estratégicas de gestão de pessoas no manejo do estresse e de estressores ocupacionais**. *OMNIA Saúde*, Adamantina, v. 11, n. 2, p. 9-24, 2014.
- BRASIL. Casa Civil. **Lei n. 9.608, de 18 de fevereiro de 1998**. Dispõe sobre o serviço voluntário e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9608.htm.
- BUSSELL, H.; FORBES, D. **Understanding the Volunteer Market: The What, Where, Who and Why of Volunteering**. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244-257, 2002.
- CAVALCANTE, C. E. **Motivação de voluntários: teoria e prática**. Curitiba: Appris, 2016.
- CAVALCANTE, C. E., SOUZA, W. J., MOL, A. L. R. E PAIVA, J. A. **Motivação para entrada de voluntários em ONG brasileira**. *R.Adm.*, São Paulo, v.50, n.4, p.523-540, out./nov./dez. 2015.
- CAVALCANTE, Carlos Eduardo. **Motivação no trabalho voluntário: expectativas e motivos na Pastoral da Criança**. Tese (Doutorado em Políticas e Gestão Públicas; Gestão Organizacional) - Curso de administração, Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Natal, p. 204. 2012.
- CAVALCANTE, C. E., SOUZA, W. J. de, NASCIMENTO, M. A. A., & Cunha, A. S. R. da. **Elementos do trabalho voluntário: Motivos e expectativas na Pastoral da Criança de João Pessoa/PB**. *RECADM: Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 10, 98-110, 2011.
- CLARY, E.G., SNYDER, M., RIDGE, R., COPELAND, J., STUKAS, A.A., HAUGEN, J., MIENE, P. **Understanding and assessing the motivation of volunteers: A**

functional approach. Journal of Personality and Social Psychology, 74, 1516-1530, 1998.

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

DAFT, R. L. **Administração**. São Paulo: Editora Harbra Learning, 2010.

EKICI, S. **The investigation of subjective happiness and voluntary motivation of the people who peticiped to youth camp leadership education**. *European Journal of Education Studies*, v. 5, n. 5, 2018.

EMBRETSON, S. E., & REISE, S. P. **Item response theory for psychologists**. Lawrence Erlbaum Associates. 2000

EVEDO, Debora. **Voluntariado corporativo: motivações para o trabalho voluntário**. *Revista Produção Online*, v. 7, n. 4, 2008.

FERREIRA, C. M. M. S; NUNES, A. L. P. F. **A motivação do trabalho voluntário e o impacto gerado na sociedade**. *Revista fafibe on-line*, Bebedouro/SP, v. 12, n. 1, p. 1-18, 2019.

FIDELIS, A. C. **Sentido do cuidado em saúde mental: sobre a rede de atenção psicossocial do Sistema Único de Saúde (SUS)**. *Trabalho, Educação e Saúde*, v. 16, n. 2, p. 561-582, mai./ago. 2018.

FISCHER, T. **A perduração de um mestre e uma agenda de pesquisa na educação de administradores: artesanato de si, memória dos outros e legados de ensino**. *Organizações & Sociedade*, v. 17, n. 52, art. 12, p. 209-219, 2010.

HASSE, C. S. **As motivações e o bem-estar de voluntários brasileiros em ações sociais, educativas e de saúde**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Normas de apresentação tabular**. 3. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 1993. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv23907.pdf>. Acesso em: 7 fev. 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **As fundações privadas e associações sem fins lucrativos no Brasil**. Rio de Janeiro: IBGE, 2018.

KIM, E.; FREDLINE, L.; CUSKELY, G. **Heterogeneity of sport event volunteer motivations: a segmentation approach**. *Tourism Management*, v. 68, p. 375-386, 2018.

LEE, M. **Volunteering and happiness: examining the differential effects of volunteering types according to household income**. *Journal of Happiness Studies*, v. 20, n. 3, p. 795- 814, 2019.

MCCURLEY, S., & LYNCH, R. (1998). **Essencial volunteer management**. (2.ed.). Londres: The Directory of Social Change.

MORAES, A. F. G.; SILVA, A. G. C.; CAVALCANTE, C. E.; AMORIM, A. F. A. **Ajudar os outros me faz feliz: voluntariado e felicidade no projeto acesso cidadão.** Teoria e prática em administração, v. 7, n. 2, 2017.

MOURA, L. R.; SOUSA, W. J. **Elementos do trabalho voluntário na pastoral da criança: Características e motivos.** Holos, v. 23, n. 3, p. 150-160, 2008.

MUSICK, M. A.; WILSON, J.; **Volunteers: A Social Profile.** Indiana, University Press: 2008.

NAZILAH, M. A., ROZMI, I., & FAUZIAH, I.. **Relationship Between Motivation and Organizational Commitment among College Student Volunteers.** International Business Management, 512-516. 2016

SALCI, M. A.; CASADO J. M.; WACHICHI, J.; PAIANO, M.; CHARLO, P. B.; SALES, C.A. **Trabalho voluntário em casa de apoio oncológica.** Esc. Anna Nery, v. 24, n. 4, 202

SALAMON, L. M.; SOKOLOWSKI, S. W. **Beyond nonprofits: re-conceptualizing the third sector.** Voluntas, v. 27, n. 4, p. 1515-1545, 2016.

SALAMON, L. M.; MELMUT K. A. **The International Classification of Nonprofit Organizations.** ICNPO-Revision 1, Working Papers of the Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project, no. 19. Baltimore: The Johns Hopkins Institute for Policy Studies, 1996.

SALAZAR, K. A; DA SILVA, Alfredo Rodrigues Leite; FANTINEL, Letícia Dias. **As relações simbólicas e a motivação no trabalho voluntário.** Revista de Administração Mackenzie, v. 16, n. 3, p. 171, 2015.

SMITH, A. C., MERZ, L., BORDEN, J. B., GULICK, C. K., KSHIRSAGAR, A. R., & BRUNA, E. M. **Assessing the effect of article processing charges on the geographic diversity of authors using Elsevier's "Mirror Journal" system.** *Quantitative Science Studies*, 2(4), 1123-1143. 2022.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA. Biblioteca Universitária. **Mecanismo Online para elaboração de Referências.** [Florianópolis]: UFSC, c2005-2020.

VALE, Helena Cristina Pimentel do; LENZI, Livia Aparecida Ferreira (org.). **Manual para normalização de trabalhos acadêmicos da UFAL.** Maceió: UFAL, 2022. Disponível em: https://sibi.ufal.br/portal/wp-content/uploads/2022/09/Manual-para-normaliza%C3%A7%C3%A3o-de-trabalhos-academicos_atualizado-em_22SET_site.pdf.

VITORELI, M. C; TREVISAN, F. F.; JESUS, G. M. K.; MARIANO, E. B.; OLIVEIRA, E. J. B. **Relação entre trabalhos voluntários e felicidade: estudo de caso em empresas situadas no interior do estado de São Paulo.** J. of Development, v. 6, n. 3. p. 14230-14242, 2020.

WAINER, H., BRADLOW, E. T., & WANG, X. (EDS.). **Testlet response theory and its applications**. Cambridge University Press. 2000

APÊNDICE A - Parâmetros dos respondentes (θ_j^*) na escala (50,10)

Respondentes	F1	f1*	Respondentes	F1	f1*	Respondentes	F1	f1*
[1,]	0,9746	59,7456	[51,]	-0,0178	49,8224	[101,]	0,1593	51,5926
[2,]	1,3489	63,4890	[52,]	0,4118	54,1180	[102,]	-1,4399	35,6009
[3,]	-1,4784	35,2161	[53,]	-1,1591	38,4094	[103,]	1,1175	61,1750
[4,]	-0,4164	45,8356	[54,]	1,0265	60,2648	[104,]	0,2780	52,7804
[5,]	-0,7293	42,7072	[55,]	0,6277	56,2772	[105,]	-0,3487	46,5127
[6,]	-0,4564	45,4358	[56,]	-1,3117	36,8827	[106,]	1,2692	62,6915
[7,]	0,5343	55,3433	[57,]	0,5191	55,1910	[107,]	0,1256	51,2560
[8,]	1,1036	61,0362	[58,]	0,5524	55,5240	[108,]	-0,1540	48,4602
[9,]	-0,9791	40,2093	[59,]	-0,1227	48,7731	[109,]	1,8063	68,0631
[10,]	0,5219	55,2191	[60,]	-0,2233	47,7670	[110,]	1,5634	65,6344
[11,]	-0,4663	45,3368	[61,]	1,8063	68,0631	[111,]	-0,6394	43,6056
[12,]	-0,2762	47,2378	[62,]	-0,0752	49,2485	[112,]	1,3472	63,4716
[13,]	-1,0697	39,3032	[63,]	-0,2229	47,7712	[113,]	0,1982	51,9819
[14,]	1,5655	65,6553	[64,]	1,0768	60,7678	[114,]	-0,0062	49,9382
[15,]	1,8063	68,0631	[65,]	-1,3870	36,1301	[115,]	-1,7822	32,1776
[16,]	1,0689	60,6886	[66,]	-0,3590	46,4103	[116,]	0,2513	52,5134
[17,]	-1,2603	37,3973	[67,]	-0,7476	42,5241	[117,]	-0,1786	48,2140
[18,]	0,1074	51,0744	[68,]	0,4372	54,3723	[118,]	1,2047	62,0468
[19,]	-1,7019	32,9812	[69,]	-0,2731	47,2687	[119,]	-0,6608	43,3922
[20,]	0,1621	51,6214	[70,]	0,0384	50,3838	[120,]	0,8924	58,9238
[21,]	0,2069	52,0690	[71,]	0,3711	53,7111	[121,]	-0,6313	43,6872
[22,]	0,5405	55,4048	[72,]	-0,0223	49,7766	[122,]	0,5576	55,5756
[23,]	-0,9238	40,7618	[73,]	-0,8306	41,6936	[123,]	1,5634	65,6344
[24,]	-0,5781	44,2193	[74,]	-1,6302	33,6984	[124,]	0,3830	53,8304
[25,]	-0,0319	49,6808	[75,]	1,8063	68,0631	[125,]	-0,5783	44,2169
[26,]	-0,3814	46,1862	[76,]	0,7113	57,1130	[126,]	-0,2433	47,5666
[27,]	0,3370	53,3699	[77,]	-0,5861	44,1387	[127,]	1,3712	63,7116
[28,]	-1,3434	36,5664	[78,]	1,0618	60,6185	[128,]	-1,1438	38,5621
[29,]	-0,6792	43,2080	[79,]	1,0183	60,1834	[129,]	-0,7676	42,3238
[30,]	0,8157	58,1570	[80,]	0,1567	51,5674	[130,]	-2,0536	29,4638
[31,]	-0,1636	48,3644	[81,]	0,2385	52,3852	[131,]	0,7108	57,1076
[32,]	0,5737	55,7370	[82,]	-0,6768	43,2321	[132,]	-0,6540	43,4595
[33,]	1,5634	65,6344	[83,]	-1,3211	36,7886	[133,]	1,5655	65,6553
[34,]	-1,1403	38,5971	[84,]	-1,0325	39,6750	[134,]	1,8063	68,0631
[35,]	0,5690	55,6903	[85,]	0,8592	58,5916	[135,]	0,7720	57,7203
[36,]	-1,0722	39,2783	[86,]	-0,2660	47,3405	[136,]	1,3146	63,1455
[37,]	-0,5989	44,0107	[87,]	-0,8356	41,6438	[137,]	0,1608	51,6079
[38,]	1,8063	68,0631	[88,]	0,2726	52,7258	[138,]	-2,1899	28,1008
[39,]	0,0724	50,7239	[89,]	1,2116	62,1156	[139,]	-0,6859	43,1410
[40,]	-0,8029	41,9709	[90,]	-0,6717	43,2830	[140,]	-0,9551	40,4493
[41,]	-0,4760	45,2400	[91,]	0,0494	50,4942	[141,]	-0,3717	46,2831
[42,]	-0,2835	47,1648	[92,]	-0,9684	40,3164	[142,]	0,7011	57,0115
[43,]	-0,7430	42,5701	[93,]	-0,2253	47,7470	[143,]	-0,9215	40,7852
[44,]	0,3415	53,4151	[94,]	-1,2734	37,2656	[142,]	0,7011	57,0115
[45,]	-0,8841	41,1588	[95,]	0,7811	57,8110	[143,]	-0,9215	40,7852
[46,]	0,7015	57,0151	[96,]	-0,3349	46,6514			
[47,]	0,1577	51,5771	[97,]	1,4518	64,5180			
[48,]	-1,9739	30,2609	[98,]	0,4256	54,2559			
[49,]	-0,3773	46,2269	[99,]	-0,1570	48,4298			
[50,]	0,9365	59,3647	[100,]	-0,4105	45,8952			