



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
DOUTORADO ACADÊMICO EM ADMINISTRAÇÃO

HÉLIO ARAÚJO PEREIRA

**RELAÇÃO ENTRE AS MOTIVAÇÕES NO VOLUNTARIADO EM EVENTOS
ESPORTIVOS E FELICIDADE NO TRABALHO:
UM OLHAR SOBRE A RETENÇÃO DE VOLUNTÁRIOS EM EVENTOS NA ÁREA
ESPORTIVA NO BRASIL**

JOÃO PESSOA - PB
2022

HÉLIO ARAÚJO PEREIRA

**RELAÇÃO ENTRE AS MOTIVAÇÕES NO VOLUNTARIADO EM EVENTOS
ESPORTIVOS E FELICIDADE NO TRABALHO:
UM OLHAR SOBRE A RETENÇÃO DE VOLUNTÁRIOS EM EVENTOS NA ÁREA
ESPORTIVA NO BRASIL**

Tese apresentada como requisito para obtenção do título de doutor em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba. Área de Concentração: Administração e Sociedade. Linha de Pesquisa: Estado e Trabalho.

Orientador: Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante

JOÃO PESSOA - PB
2022

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

P436r Pereira, Hélio Araújo.

Relação entre as motivações no voluntariado em eventos esportivos e felicidade no trabalho : um olhar sobre retenção de voluntários em eventos na área esportiva no Brasil / Hélio Araújo Pereira. - João Pessoa, 2022.

237 f. : il.

Orientação: Carlos Eduardo Cavalcante.
Tese (Doutorado) - UFPB/CCSA.

1. Trabalho voluntário. 2. Felicidade no trabalho.
3. Retenção - Voluntariado. 4. Eventos esportivos. I.
Cavalcante, Carlos Eduardo. II. Título.

UFPB/BC

CDU 005.966.2(043)

HÉLIO ARAÚJO PEREIRA

**RELAÇÃO ENTRE AS MOTIVAÇÕES NO VOLUNTARIADO EM EVENTOS
ESPORTIVOS E FELICIDADE NO TRABALHO:
UM OLHAR SOBRE A RETENÇÃO DE VOLUNTÁRIOS EM EVENTOS NA ÁREA
ESPORTIVA NO BRASIL**

Tese apresentada como requisito para obtenção do título de doutor em Administração no Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal da Paraíba. Área de Concentração: Administração e Sociedade. Linha de Pesquisa: Estado e Trabalho. Aprovado em: 14/12/2022

Banca examinadora:

 Documento assinado digitalmente
CARLOS EDUARDO CAVALCANTE
Data: 14/12/2022 14:07:18-0300
Verifique em <https://verificador.iti.br>

Prof. Dr. Carlos Eduardo Cavalcante (Orientador)
Universidade Federal da Paraíba – UFPB/PPGA

(Assinado digitalmente em 16/12/2022 23:01)
ANA CAROLINA KRUTA DE ARAUJO BISPO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1671678

Prof.^a. Dr.^a. Ana Carolina Kruta de Araújo Bispo
Universidade Federal da Paraíba – UFPB/PPGA

(Assinado digitalmente em 14/12/2022 14:54)
ANA LUCIA DE ARAUJO LIMA COELHO
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
1346570

Prof.^a. Dr.^a. Ana Lúcia de Araújo Lima Coelho
Universidade Federal da Paraíba – UFPB/PPGA

Prof. Dr. Enzo Barbeiro Mariano
Universidade Estadual Paulista – UNESP/PPEP

Prof. Dr. Wagner Soares Fernandes dos Santos
Universidade Federal da Paraíba - UFPB

EPÍGRAFE

Aprendi a ser o máximo possível de mim
mesmo (Nelson Rodrigues)

AGRADECIMENTOS

Durante a trajetória de pesquisa, esta tese contou com a cooperação de muitas pessoas que foram essenciais para o alcance dos objetivos.

Primeiramente, agradeço a Deus, por sua bondade infinita e seu grande amor, que renovam minhas forças nos momentos de desânimo, e por colocar pessoas que me ajudaram ao longo desse percurso de quatro anos.

A minha mãe (Hilda de Araújo), pelo amor dispensado e pela referência de vida em termos de resiliência. A minhas irmãs (Francilda e Francinilda), pelo companheirismo e alicerce oferecido durante toda essa trajetória. A minha esposa (Roberta Cristina), por suportar com bravura, amor e compreensão os desafios que minha ausência causou. E a meus filhos(as): Maria Clara, Clarice e José Heitor, por serem fontes de inspiração na minha vida.

Agradeço à Agência Nacional de Telecomunicações - Anatel, unidade operacional da Paraíba, em nome de Giordano Feitoza, por possibilitar, dentro da legalidade, todas as condições possíveis para que eu pudesse desenvolver minhas atividades acadêmicas em conjunto com o trabalho de fiscalização dessa agência.

Ao professor Carlos Eduardo Cavalcante, agradeço pelas orientações, pela paciência, pela confiança e pelos ensinamentos durante todo o período da pesquisa, os quais muito contribuíram para a minha formação profissional e pessoal. Aprendi com você que ser correto é uma obrigação e não uma virtude.

Aos amigos da turma 8 do doutorado. Sem vocês, essa trajetória teria sido muito mais difícil. Não citarei nomes para não cometer nenhuma injustiça, mas cada um sabe a importância que teve nesse processo.

Aos professores do PPGA, pela dedicação e ensinamentos que foram indispensáveis para o meu desenvolvimento pessoal, acadêmico e profissional.

Aos colegas do Grupo de Estudo do Terceiro Setor (GETS), agradeço a ajuda na coleta de dados e as sempre relevantes discussões acerca do Terceiro Setor.

Por fim, estendo meus agradecimentos aos familiares e aos amigos que foram essenciais nesse caminho.

RESUMO

A atividade voluntária contempla diversos segmentos da sociedade, entre os quais o setor que tem reunido, cada vez mais, um volume representativo de pessoas: o setor de eventos esportivos, que se constitui foco da presente tese. Seu objetivo é analisar o impacto da felicidade no trabalho no processo de retenção no voluntariado a partir da influência das motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil. Metodologicamente, optou-se pela pesquisa quantitativa realizada por meio de aplicação de escalas relacionadas a motivação voluntária em eventos esportivos, felicidade no trabalho e retenção de voluntários em eventos de ordem esportiva. Isso permitiu parametrizar de forma mais sistematizada e segura os resultados aqui apresentados. Quanto aos principais resultados: o desenvolvimento de uma escala sobre motivação voluntária em eventos esportivos no Brasil; e, a constatação de que a felicidade no trabalho influencia no processo de retenção dos voluntários que atuam em eventos de natureza esportiva no Brasil. Diante do desenvolvimento desta escala, constituída por seis fatores e trinta e dois itens, observou-se a confirmação de que as motivações influenciam positivamente na felicidade no trabalho dos voluntários que atuam em eventos esportivos. Tais resultados evidenciam que as motivações no voluntariado em eventos esportivos são preditoras da felicidade no trabalho e que esta felicidade contribui para permanência dos voluntários nos eventos esportivos no Brasil.

Palavras-chave: Trabalho voluntário; felicidade no trabalho; retenção; eventos esportivos.

ABSTRACT

Volunteer activity encompasses various segments of society, including the sector that has increasingly brought together a representative volume of people: the sporting events sector, which is the focus of this thesis. Its objective is to analyze the impact of happiness at work on the retention process in volunteering based upon the influence of the motivations of volunteers who work in sporting events in Brazil. Methodologically, we opted for quantitative research carried out through the application of scales related to volunteer motivation in sporting events, happiness at work and retention of volunteers in sporting events. This allowed us to parameterize in a way more systematic and secure the results presented here. As for the main results: the development of a scale on volunteer motivation in sporting events in Brazil; and, the finding that happiness at work influences the retention process of volunteers who work in sporting events in Brazil. Given the development of this scale, consisting of six factors and thirty-two items, it was observed that motivations positively influence the happiness at work of volunteers who work in sporting events. Such results show that motivations in volunteering at sporting events are predictors of happiness at work and that this happiness contributes to the permanence of volunteers at sporting events in Brazil.

Keywords: Volunteer work; happiness at work; retention; sporting events.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Estrutura da Tese.....	27
Figura 2: Correntes da Felicidade.....	41
Figura 3: Desenho da Tese	56
Figura 4: Desenho de Pesquisa.....	62
Figura 5: Etapas da Modelagem da Equação Estrutural.....	70
Figura 6: Ajustes de Covariâncias e Residuais.....	108
Figura 7: Diagrama de Caminhos da Escala.....	111
Figura 8: Diagrama Hipótese 01.....	134
Figura 9: Diagrama Hipótese 02.....	136
Figura 10: Diagrama Hipótese 03.....	139
Figura 11: Diagrama Hipótese 04.....	142
Figura 12: Diagrama Hipótese 05.....	144
Figura 13: Diagrama Hipótese 06.....	147
Figura 14: Diagrama Hipótese 07.....	150
Figura 15: Desenho da Tese com Beta Padronizado	157

LISTA DE QUADROS

Quadro 1: Modelo Conceitual Sobre Motivação Voluntária.....	35
Quadro 2: Motivações Voluntárias em Eventos Esportivos.....	38
Quadro 3: Dimensões e Conceitos de Bem-Estar Subjetivo (BES)	42
Quadro 4: Dimensões e Conceitos de Bem-Estar Psicológico (BEP)	43
Quadro 5: Principais Teorias Antecedentes de Felicidade no Trabalho.....	44
Quadro 6: Dimensões Sobre Felicidade no Trabalho	46
Quadro 7: Indicadores do Instrumento Sobre Felicidade no Trabalho.....	47
Quadro 8: Itens Sobre Propensão Para Retenção	53
Quadro 9: Fatores da Escala no Contexto Brasileiro.....	55
Quadro 10: Hipóteses de Pesquisa.....	57
Quadro 11: Fases de Construção de Uma Escala de Mensuração	63
Quadro 12: Parâmetros Utilizados na AFE	64
Quadro 13: Parâmetros Utilizados na AFC	65
Quadro 14: Locais e Quantidade de Voluntários Pesquisados	68
Quadro 15: Perfil dos Especialistas	73
Quadro 16: Gradação para validação de face e conteúdo.....	74
Quadro 17: Itens após validação de face e conteúdo.....	74
Quadro 18: Medidas Descritivas	77
Quadro 19: Critérios de Medidas de Média e Desvio Padrão	78
Quadro 20: Fatores e Itens Após Limpeza da Escala	93
Quadro 21: Fatores e Itens após limpeza 2º amostra.....	105
Quadro 22: Cargas Fatoriais AFC	109
Quadro 23: Escala Desenvolvida.....	110
Quadro 24: Relação de Intensidade Beta Padronizado.....	133
Quadro 25: Principais Motivações Por Fator	155

TABELAS

Tabela 1: Correlações do fator “Expressão de Valores”	81
Tabela 2: Teste de Bartlett e KMO para o fator “Expressão de Valores”	81
Tabela 3: AFE, <i>Alpha</i> cronbach e variância explicada do fator “Expressão de Valores”	82
Tabela 4: Correlações do fator “Contatos Interpessoais”	83
Tabela 5: Teste de Bartlett e KMO para o fator “Contatos Interpessoais”	84
Tabela 6: AFE, <i>Alpha</i> cronbach e variância explicada do fator “Contatos Interpessoais”	84
Tabela 7: AFE, <i>Alpha</i> cronbach após exclusão do item CI6	85
Tabela 8: Correlações do fator “Orientação de Carreira”	86
Tabela 9: Teste de Bartlett e KMO para o fator “Orientação de Carreira”	86
Tabela 10: AFE, <i>Alpha</i> cronbach e variância explicada do fator “Orientação de Carreira”	87
Tabela 11: Correlações do fator “Crescimento Pessoal”	87
Tabela 12: Teste de Bartlett e KMO para o fator “Crescimento Pessoal”	88
Tabela 13: AFE, <i>Alpha</i> cronbach e variância explicada do fator “Crescimento Pessoal” ...	88
Tabela 14: Correlações do fator “Egoísmo”	89
Tabela 15: Teste de Bartlett e KMO para o fator “Egoísmo”	90
Tabela 16: AFE, <i>Alpha</i> cronbach e variância explicada do fator “Egoísmo”	90
Tabela 17: AFE, <i>Alpha</i> cronbach e variância explicada após exclusão do item EG3	90
Tabela 18: Correlações do fator “Amor ao Esporte”	91
Tabela 19: Teste de Bartlett e KMO para o fator “Amor ao Esporte”	92
Tabela 20: AFE, <i>Alpha</i> cronbach e variância explicada do fator “Amor ao Esporte”	93
Tabela 21: Dados Sociodemográficos dos Voluntários	96
Tabela 22: AFE, <i>Alpha</i> de Cronbach e variância explicada do fator “Expressão de Valores” - 2º amostragem	97
Tabela 23: AFE, <i>Alpha</i> de Cronbach e variância explicada após retirada do item EV6	98
Tabela 24: AFE, <i>Alpha</i> de Cronbach e variância explicada do fator “Contatos Interpessoais” - 2º amostragem	99
Tabela 25: Cargas Fatoriais do Fator “Orientação de Carreira”	100
Tabela 26: AFE, <i>Alpha</i> de Cronbach e variância explicada do fator “Orientação de Carreira” - 2ª amostragem	100
Tabela 27: AFE, <i>Alpha</i> de Cronbach e variância explicada após retirada do item OC1	101
Tabela 28: AFE, <i>Alpha</i> de Cronbach e variância explicada do fator “Crescimento Pessoal” - 2º amostragem	102

Tabela 29: AFE, <i>Alpha de Cronbach</i> e variância explicada do fator “Egoísmo” - 2º amostragem	103
Tabela 30: AFE, <i>Alpha de Cronbach</i> e variância explicada do fator “Amor ao Esporte” - 2ª amostragem.....	104
Tabela 31: Covariância Residual	107
Tabela 32: Medidas de Ajuste do Modelo.....	108
Tabela 33: Medidas Descritivas do Fator “Contatos Interpessoais”	112
Tabela 34: Medidas Descritivas do Fator “Expressão de Valores”	115
Tabela 35: Medidas Descritivas do Fator “Orientação de Carreira”	117
Tabela 36: Medidas Descritivas do Fator “Crescimento Pessoal”	120
Tabela 37: Medidas Descritivas do Fator “Egoísmo”	123
Tabela 38: Medidas Descritivas do Fator “Amor ao Esporte”	125
Tabela 39: Estatística Descritivas e Validade Interna de Construto.....	130
Tabela 40: Validade de Discriminante dos Construtos	131
Tabela 41: Validade de Discriminante dos Construtos (critério de Bagozzi e Phillips)	132
Tabela 42: Regressão de “Expressão de Valores” em “Felicidade no Trabalho”	134
Tabela 43: Regressão de “Contatos Interpessoais” em “Felicidade no Trabalho”	137
Tabela 44: Regressão de “Orientação de Carreira” em “Felicidade no Trabalho”	139
Tabela 45: Regressão de “Crescimento Pessoal” em “Felicidade no Trabalho”	142
Tabela 46: Regressão de “Egoísmo” em “Felicidade no Trabalho”	145
Tabela 47: Regressão de “Amor ao Esporte” em “Felicidade no Trabalho”	147
Tabela 48: Regressão de “Felicidade no Trabalho” em “Propensão à Retenção”	150
Tabela 49: Síntese dos Resultados dos Testes de Hipóteses	151

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	13
1.1. DELIMITAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA	13
1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA	22
1.2.1 Objetivo Geral	22
1.2.2 Objetivos Específicos	22
1.3 ARGUMENTO DE TESE	23
1.4 ESTRUTURA DA TESE	27
2. REFERENCIAL TEÓRICO	28
2.1 VOLUNTARIADO	28
2.1.1 Voluntariado Esportivo	30
2.2. MOTIVAÇÕES NO TRABALHO VOLUNTÁRIO	34
2.2.1 Motivações no Trabalho Voluntário Em Eventos Esportivos	36
2.3. FELICIDADE NO TRABALHO	40
2.3.1 Felicidade no Trabalho Voluntário	47
2.4 RETENÇÃO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO	50
2.5 MODELO CONCEITUAL E HIPÓTESES DE PESQUISA	53
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	61
3.1. Caracterização da Pesquisa	62
3.2. Coleta de Dados e Amostra de Pesquisa	67
3.3. Tratamento de Dados	69
4. OS CONSTRUTOS SOBRE AS MOTIVAÇÕES DOS VOLUNTÁRIOS EM EVENTOS ESPORTIVOS: CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE UMA ESCALA DE MENSURAÇÃO	71
4.1. DESENVOLVIMENTO DA ESCALA	71
4.1.1. Especificação do Domínio do Construto	71
4.1.2. Geração e Redação dos Itens e Validação de Face e Conteúdo	72
4.1.3. Decisão Sobre as Respostas	75
4.1.4. Construção do Instrumento de Pesquisa	76
4.1.5. Primeira Atividade de Amostragem	76
4.1.6. Procedimento de Limpeza de Escala	76
4.1.7. Trabalhos de Campo Adicionais	94
4.1.8. Procedimentos de Limpeza de Escalas Adicionais	94

4.1.9. Análise Fatorial Confirmatória (AFC)	106
4.1.10. Recomendações de Uso	111
5. MOTIVAÇÕES DOS VOLUTÁRIOS EM EVENTOS ESPORTIVOS NO BRASIL	112
6. ANÁLISE DO MODELO DE MENSURAÇÃO	129
6.1. ANÁLISE DO MODELO CONCEITUAL DE HIPÓTESES	132
6.1.1. Análise da Hipótese 01	133
6.1.2. Análise da Hipótese 02	136
6.1.3. Análise da Hipótese 03	138
6.1.4. Análise da Hipótese 04	141
6.1.5. Análise da Hipótese 05	144
6.1.6. Análise da Hipótese 06	146
6.1.7. Análise da Hipótese 07	149
7. SÍNTESE DO RESULTADOS	152
8. CONSIDERAÇÕES FINAIS	159
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	163
APÊNDICES	174
APÊNDICE A – Não Adequação do Modelo de Bang <i>et al.</i> (2009) no Brasil	174
APÊNDICE B. Revisão Sistemática da Literatura – RSL	180
APÊNDICE C. Instrumento de pesquisa antes da análise de face e conteúdo	194
APÊNDICE D. Medidas Descritivas Análise Fatorial Preliminar – AFE	196
APÊNDICE E. Análise Fatorial Exploratória Preliminar - AFE	198
APÊNDICE F. Análise Fatorial Exploratória – AFE (Público-alvo)	214
APÊNDICE G. Análise Fatorial Confirmatória – AFC	221
APÊNDICE H. Medidas Descritivas dos Itens da Escala Final	224
APÊNDICE I. Testes das Hipóteses de Pesquisa	227
APÊNDICE J. Escala após análise de face e conteúdo dos especialistas	235
APÊNDICE K. Escala Final Desenvolvida na Pesquisa	237

1 INTRODUÇÃO

Nesta primeira seção, apresentamos a contextualização do tema, justificativas, bem como a delimitação do problema de pesquisa, com vistas a situar o leitor acerca da relação entre voluntariado em eventos esportivos e felicidade no trabalho e sua contribuição para a retenção voluntária nesses tipos de eventos no Brasil. Em seguida, serão dispostos o objetivo geral e os objetivos específicos da pesquisa, a argumentação da tese para o desenvolvimento do estudo e a estrutura do trabalho.

1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

A literatura sobre trabalho voluntário relata que a origem do voluntariado no Brasil remonta ao Século XVI, desde a construção das casas de misericórdia que contavam com o apoio de voluntários para seu funcionamento. A principal função dessas casas era fornecer assistência médica, alimentação e abrigo àqueles que mais precisavam (FALEIROS, 2011).

No Século XIX, o trabalho voluntário no Brasil estava associado à questão voltada ao merecimento, em que as famílias mais ricas e tradicionais da época reconheciam as dificuldades sociais e distribuíam os seus excedentes às pessoas mais carentes (PEÇANHA-FILHO, 2004).

No início do século passado, a igreja católica teve um papel importante em relação a esse tipo de atividade no Brasil, quando incentivava as pessoas a se voluntariar para desenvolver ações voltadas ao combate de diversas doenças que acometiam, especialmente, as populações mais carentes (BARELLI e LIMA, 2010).

Somente na década de 1990 se deu a legalização formal do trabalho voluntário, com a promulgação da Lei 9.608/98, instituindo o voluntariado como uma atividade realizada sem remuneração, que pode ser executada por uma pessoa física ou por qualquer instituição que tenha como objetivo as causas voltadas à assistência, educação, cultura, entre outras (BRASIL, 1998).

Após esse período, dado o seu crescimento exponencial, esse tipo de trabalho pode ser considerado um fenômeno social que tem despertado a atenção de acadêmicos, políticos e da sociedade civil (COELHO, 2000).

O voluntário é um agente de transformação social que pode atuar individualmente ou coletivamente com o intuito de promover benefícios individuais ou comunitários. Dentro dessa mesma linha de argumentação, Salamon e Sokolowski (2016), na perspectiva de atualizar o conceito condizente a diferentes realidades em todo o mundo, ampliam um pouco

mais o conceito de voluntário, ao afirmarem que esse agente não precisa necessariamente estar vinculado à alguma organização, podendo realizar o trabalho voluntário individual e informalmente, produzindo benefícios para outros. Tal trabalho, segundo os estudiosos, caracteriza-se por não dispor, obrigatoriamente, de remuneração.

São muitos e variados os setores da sociedade em que os voluntários podem atuar, entre os quais aqui destacamos o grupo de pessoas que atuam como voluntários em eventos esportivos, o qual se constitui o foco de observação do presente trabalho. O ponto de partida são as experiências vivenciadas por este pesquisador, ao participar de três eventos esportivos de grande porte no Brasil, tais como Copa das Confederações de Futebol (2013), Copa do Mundo de Futebol (2014) e Jogos Olímpicos no Rio de Janeiro (2016). Em conjunto, esses eventos mobilizaram aproximadamente 200.000,00 (duzentos mil) voluntários, segundo informações do Comitê Olímpico Internacional – COI (2016) e Federal Internacional de Futebol – FIFA (2014).

O trabalho voluntário em eventos esportivos reúne um volume representativo de pessoas, como o retratado no estudo de Breuer e Wicker (2011), segundo o qual cerca de 1,85 milhões de pessoas se submeteram a esse tipo de trabalho na Alemanha. Em outro país da Europa, a Inglaterra, mais de 2 milhões de voluntários participam de algum clube ou evento esportivo em suas diversas áreas de atuação (TAYLOR, 2016).

No Brasil, também são expressivas as adesões voluntárias em eventos esportivos. Na Copa do Mundo de futebol, ocorrida no ano de 2014, em doze diferentes Estados brasileiros, contou-se com a colaboração de aproximadamente 130 mil voluntários em suas diversas áreas de atuação. Outro grande evento esportivo realizado no Brasil, especificamente no Rio de Janeiro, foram os Jogos Olímpicos, no ano de 2016, que mobilizaram mais de 70 mil voluntários de diversas localidades do mundo e do Brasil (COB, 2014; COI, 2016).

Desde então, surgiram, por meios das experiências vivenciadas em grandes eventos esportivos, algumas inquietações no sentido de compreender o porquê de uma área específica dentro do trabalho voluntário reunir tantas pessoas, muitas delas, inclusive, oriundas de outros países, estados e municípios distantes da(s) sede(s) onde se realizaram os eventos.

Um registro curioso relativo ao percurso desta investigação é o de que, em busca de ampliar o conhecimento sobre os espaços de investigação empírica, este pesquisador esteve no mês de julho de 2019 nos estádios dos Clubes de Regatas do Flamengo (Gávea) e do Clube de Regatas Vasco da Gama (São Januário), a fim de identificar a existência de voluntários que colaboravam com os respectivos clubes e pudessem nos ajudar nesta pesquisa. De maneira informal, foi relatado por funcionários dos dois clubes que existiam voluntários

desenvolvendo atividades há alguns anos, mas, por questões de ordem trabalhista, deixaram essa prática. Essa menção reflete também questões que envolvem o universo do voluntariado.

Esse voluntariado, de um modo geral, atua em prol da hospitalidade, da interlocução entre culturas diversas, tendo a responsabilidade de interagir com as pessoas de diferentes hábitos, classes sociais e religião, integrando-as ao ambiente dos eventos esportivos (TADINI, 2007). São peças fundamentais para o sucesso dos eventos, tendo em vista a diversidade de funções que eles desempenham nesse tipo de trabalho, de forma específica, tais como cadastramento de participantes, logística, segurança, tecnologia da informação, área médica, entre outras.

Nos estudos de Pereira e Cavalcante (2018) e Pereira *et al.* (2019), observou-se que, ao participarem das atividades relativas aos eventos mencionados, muitas dessas pessoas se utilizam de recursos financeiros próprios para despesas com hospedagem e transporte, o que implica supor a existência de algumas motivações que os impelem a investir em tais atividades, ao entender que os voluntários desenvolvem sentimentos de felicidade ao realizarem esse tipo de trabalho.

Com vistas a um melhor encaminhamento das ideias, antes, porém, de adentrarmos mais diretamente na discussão relativa ao trabalho voluntário em eventos esportivos e felicidade no trabalho, é conveniente tratarmos, mesmo que sucintamente, de uma relação que abarca um sentido mais amplo: felicidade no trabalho voluntário. A felicidade no trabalho voluntário pode ser desenvolvida por relações agradáveis com os outros nesse tipo de atividade (VITORELI *et al.*, 2020).

As primeiras análises científicas que relacionam os termos felicidade e trabalho voluntário foram identificados nos EUA, por meio dos estudos de Morrow-Howell (2003), que buscou relacionar a felicidade do voluntário, tomando como referência a psicologia positiva. No campo da psicologia positiva, o tema felicidade ganha mais espaço nos processos de investigação científica, sendo necessária uma maior compreensão desse tema e suas relações com outros fenômenos (SALAS-VALLINA, 2018). Carrilho (2017) vai mais além, quando aponta que a psicologia positiva é considerada protagonista da história da felicidade em função de priorizar os aspectos positivos da experiência desta felicidade de forma quantitativa e abrangente.

A felicidade no trabalho voluntário também é caracterizada como um conceito de ordem subjetiva, sendo definido por perspectivas pessoais, culturais e pela busca por prazer e satisfação no trabalho (FIDELIS, 2018). Ainda nessa direção, registra-se que a felicidade para os indivíduos e sua relação com o trabalho possuem consequências positivas, tanto para as

pessoas quanto para as organizações, melhorando o engajamento, qualidade e desempenho, conforme pontua Fischer (2010).

Lee (2019), por sua vez, observa que o trabalho voluntário pode estar relacionado a um propósito de vida, o que pode tornar essa atividade um ingrediente para a felicidade. A prática altruísta, que se constitui uma característica do trabalho voluntário, é um importante componente para se alcançar a felicidade neste contexto.

No âmbito do trabalho voluntário, relacionando-a à felicidade no trabalho, vale referenciar estudo desenvolvido por Moraes *et al.* (2017), no qual se constatou que os voluntários do Projeto “Acesso Cidadão”, o qual auxilia pessoas com deficiência de locomoção a terem acesso a banhos de praia, no município de João Pessoa, desenvolvem sentimentos de felicidade nesse trabalho. Vitoreli *et al.* (2020), por sua vez, verificaram que os voluntários são mais felizes no trabalho que os não-voluntários, entre os indivíduos que compõem algumas organizações no interior do Estado de São Paulo.

Embora o estudo de Vitoreli *et al.* (2020) não se refira ao grupo de voluntários de eventos esportivos – foco desta tese –, isto não nos impede de supor a existência dessa mesma relação no que diz respeito ao voluntariado nessa área, impelindo-nos a pensar que esta pesquisa poderá avançar teoricamente para um campo de estudo específico do trabalho voluntário em eventos dessa natureza, constituindo-se uma lacuna de estudo atrativa para os pesquisadores dessa área.

Uma pesquisa realizada por Hasse (2018) buscou compreender a relação entre as motivações voluntárias e o bem-estar no trabalho, junto a voluntários brasileiros inseridos em ações sociais, educativas e de saúde. Desse estudo, constatou-se que a motivação altruísta possui a maior relação de bem-estar no trabalho entre os voluntários participantes dessa pesquisa.

Por oportuno, faz-se necessário registrar que, no decorrer dessa investigação, consideramos plausível estabelecer uma relação sinônímica entre os conceitos de felicidade e de bem-estar. Esse pensamento é compartilhado dentro da psicologia positiva, quando relata que o desenvolvimento de sentimentos de felicidade está relacionado ao bem-estar psicológico e ao bem-estar subjetivo (AVIDAGO, 2015).

Feitas essas considerações, em que apresentamos alguns pontos de vista relativos à questão trabalho voluntário/felicidade no trabalho, retomemos discussões acerca do que intencionamos realizar com base no recorte temático desta investigação: a relação entre felicidade e voluntariado em eventos esportivos.

O voluntário de eventos esportivos ajuda a criar um senso de coesão e une as pessoas

por meio de conexões emocionais compartilhadas (GELLWEILLER *et al.*, 2019). Nesse sentido, entende-se que os sentimentos depreendidos por meio dessa atividade voluntária podem contribuir para o fenômeno da retenção dos voluntários nesse tipo de evento. Para Kontoghiorghes e Fragou (2009), a retenção é o resultado de uma mútua satisfação entre os indivíduos e as organizações. Essa satisfação é fundamental para permanência dos funcionários no trabalho.

Assim, pressupõe-se que os voluntários que atuam em eventos esportivos são mais propensos a continuar a se envolver com os eventos se estiverem satisfeitos com suas experiências, e é mais provável que fiquem satisfeitos se essas experiências forem satisfatórias (KIM *et al.*, 2018).

Com vistas a compreender quais as motivações junto aos voluntários que atuaram no Grande Prêmio de Fórmula 1 no Brasil, Pereira *et al.* (2019) desenvolveram uma pesquisa que identificou que o principal motivo que levou os voluntários a participar desse evento está relacionado à motivação “Amor ao Esporte”, que tem ligação com a afinidade que os voluntários possuem com os eventos esportivos.

Tal resultado nos levou a presumir que esses voluntários se sentem atraídos a participar dessa atividade voluntária por desenvolver sentimentos de bem-estar nesse tipo de trabalho, sobretudo porque nos amparamos em Ekici (2018), ao afirmar que, se os voluntários desenvolvem sentimentos de felicidade no trabalho, eleva-se a possibilidade de eles permanecerem nessa atividade.

De tal estudo surgiu a percepção de que esse fenômeno requer mais investigações. Como consequência disso, surgiu a presente proposta de pesquisa, cujo intento é o de realizar um estudo capaz de refletir, inicialmente, a respeito da relação positiva existente entre as motivações no trabalho voluntário em eventos esportivos e felicidade no trabalho na promoção do processo de retenção dos voluntários em eventos esportivos no Brasil. Compreende-se como desafiadora a mencionada relação, dada à complexidade, dinâmica e subjetividades relacionadas, tanto ao trabalho voluntário – neste caso, o esportivo – quanto à felicidade no trabalho.

Nesse sentido, pela importância que assume nesta pesquisa, convém discorrermos sobre o tema da retenção dos indivíduos nas organizações, inicialmente, de um modo geral e, mais adiante, do fenômeno voltado especificamente ao desenvolvimento de atividades voluntárias em eventos esportivos. A retenção é um fenômeno que busca minimizar as perdas de funcionários mediante o desenvolvimento de estratégias organizacionais que proporcionem um ambiente de satisfação e motivação no trabalho (SOUZA, 2011).

O processo de retenção dos indivíduos nas organizações se caracteriza por estratégias de atração, de identificação e conservação de pessoas que prestam seus serviços e que apresentem habilidades, engajamento e potencial de desenvolvimento (CUNHA; MARTINS, 2015).

As estratégias organizacionais voltadas à retenção dos indivíduos no contexto organizacional visam diminuir os índices de rotatividade existentes nas organizações. Essa rotatividade de pessoas no trabalho é considerada um aspecto negativo, tendo em vista que as instituições deixam de contar com uma mão-de-obra, que tendem a ter experiência e conhecimento dos processos atinentes ao trabalho; ainda se faz necessário investir em seleção e treinamento para aquisição de novos indivíduos.

Avidago (2015) aponta que a valorização dos indivíduos nas organizações é fundamental para sua retenção no trabalho. Quando as pessoas conseguem visualizar a importância de sua participação no processo de cumprimento dos objetivos organizacionais, elas desenvolvem o senso de utilidade e a compreensão de sua valorização no desenvolvimento do seu trabalho.

Acreditar nos indivíduos e permitir que eles desenvolvam suas habilidades tem consequências no comprometimento, trabalho em equipe e estratégias de retenção de pessoas nas organizações (CUNHA; MARTINS, 2015). Na perspectiva do trabalho voluntário, as estratégias de retenção produzem consequências positivas para as organizações, à medida que suas ações tendem a diminuir o índice de rotatividade de voluntários nesse tipo de trabalho (EKICI, 2018).

Ao dispor de um baixo índice de rotatividade, pode-se obter um maior o ganho organizacional, devido ao fato de que, quando pessoas com certa experiência no trabalho abandonam suas atividades, essa saída pode impactar negativamente nas atividades relacionadas ao trabalho voluntário. Quando essa rotatividade aumenta, as organizações precisam empreender esforços na perspectiva de recrutamento e seleção de novos voluntários, o que dificulta a integração desses novos voluntários ao trabalho.

Com o intuito de manter sua força de trabalho, a retenção de pessoas nas organizações tem se constituído como uma importante estratégia da área de gestão de pessoas no contexto organizacional. Essa estratégia de retenção produz impactos positivos, tanto no trabalho formal quanto no trabalho voluntário, objeto específico desta tese.

Em relação, especialmente, à retenção no voluntariado, pode-se dizer que ela se encontra associada à existência de um ambiente capaz de motivar e incentivar os voluntários, promovendo sua satisfação pessoal. Basicamente, o voluntário é mantido na base de muito

diálogo e na manutenção de um relacionamento aberto e próximo. Daí a importância e necessidade de utilizar um modelo de gestão adequado a essa realidade, conforme apontam Santos *et al.* (2015).

A sua retenção, segundo Ekici (2018), constituiu-se como um desafio para as organizações que se utilizam dessa mão-de-obra para prestação de serviço. Assim sendo, torna-se fundamental para as estratégias de retenção voluntária no contexto organizacional o entendimento acerca dos motivos que levam as pessoas a se voluntariar (RIBEIRO, 2018).

Na perspectiva mais específica do voluntariado em eventos esportivos, o desafio é ainda maior quanto à retenção, dado, entre outras questões inerentes ao voluntariado de um modo geral, ao caráter esporádico em que ocorrem os eventos nessa área. Assim, para realizar a gestão sobre o processo de retenção desses voluntários, faz-se necessária a compreensão acerca dos motivos que mantêm esses indivíduos nessas atividades.

Feitas essas considerações acerca do fenômeno da retenção a) no trabalho, b) no trabalho voluntário e, por último, c) no trabalho voluntário em eventos esportivos, retomemos o seu lugar na presente pesquisa: a retenção neste último pode se dar em decorrência da relação entre ele e felicidade no trabalho desses voluntários.

Para a efetivação desta pesquisa, será desenvolvido um modelo conceitual que demonstre a relação entre as motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos e felicidade no trabalho e sua repercussão na promoção do processo de retenção desses voluntários, pressupondo que estes desenvolvem sentimentos de felicidade/bem-estar, quando de sua participação em eventos esportivos. A nossa percepção é a de que esse fenômeno pode colaborar com a gestão dos eventos esportivos, na perspectiva de retenção do voluntariado, a partir do entendimento de que, se a compensação pelo trabalho desenvolvido se dá por meio de sentimentos de felicidade/bem-estar, há uma provável tendência ao retorno desses voluntários em outros eventos dessa natureza.

Em se constatando nesta tese a relação positiva entre os dois fenômenos mencionados, isso pode proporcionar aos gestores de eventos esportivos um olhar estratégico para esse segmento do trabalho voluntário. Pressupõe-se assim que, se o indivíduo desenvolve sentimentos de bem-estar no trabalho, esse tende a permanecer na atividade. Diante disso, a gestão dos eventos esportivos deve desenvolver estratégias para criar vínculos entre as organizações e voluntários, a fim de que eles retornem para futuros eventos.

Portanto, a identificação de que os voluntários participantes de eventos esportivos no Brasil desenvolvem sentimentos de bem-estar relacionados ao seu trabalho contribui para o desenvolvimento de estratégias de retenção eficazes por parte das organizações que gerenciam

os eventos esportivos, no sentido de manter os voluntários para futuros eventos. Assim, considera-se que esta tese contribui para um avanço empírico nessa área específica do trabalho voluntário.

Em uma perspectiva mais ampla e não menos importante, pode-se dizer que, em termos de relevância empírica, esta pesquisa pode contribuir para o desenvolvimento de práticas do voluntariado em outros campos do trabalho voluntário, alcançando outras pessoas e instituições pela iniciativa voluntária, que tem contribuído em diversos setores da sociedade. Se o indivíduo se sente feliz no desenvolvimento do voluntariado esportivo, se estimulado, ele pode expandir seu campo de atuação no trabalho voluntário.

Por meio da compreensão da relação entre as motivações no trabalho voluntário em eventos esportivos e felicidade no trabalho e sua possível colaboração no processo de retenção de voluntários nesses eventos no Brasil, verifica-se que o fenômeno do voluntariado em eventos esportivos se evidencia no contexto brasileiro, mobilizando diversos indivíduos para este tipo de atividade voluntária.

Convém assinalar que a relevância dos temas abordados no presente trabalho se justifica pela possibilidade de avanço em estudos teóricos relacionados ao voluntariado de eventos esportivos e felicidade no trabalho e suas respectivas relações, no sentido de se identificar os ganhos teóricos e práticos para os indivíduos, organizações e sociedade.

Nessa perspectiva, acreditamos haver a necessidade de aprofundarmos essa questão, enveredando, inclusive, pela possibilidade de construção de um modelo teórico capaz de identificar as relações positivas entre o voluntariado em eventos esportivos e a felicidade no trabalho, no contexto brasileiro. Presume-se que a constatação dessa relação positiva pode proporcionar uma relevância empírica para a atuação das organizações que lidam com a gestão de eventos esportivos, no que diz respeito, especificamente, ao trabalho voluntário.

No que concerne à relevância teórica desta tese, o ponto de partida se ancora na construção de uma escala sobre as motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos, no contexto brasileiro. É importante reconhecer a contribuição de um dos modelos mais utilizados em pesquisas sobre motivação voluntária em eventos esportivos, o de Bang *et al.* (2009), inclusive como base teórica desta tese.

No entanto, ao testar esse modelo em eventos esportivos no Brasil, constatou-se a necessidade do desenvolvimento de uma escala no contexto nacional, devido à não adequação desse modelo teórico em eventos esportivos brasileiro. A não adequação supramencionada se identificou com base nos dados coletados e tratados estatisticamente por meio de análise fatorial exploratória, dos estudos de Pereira e Cavalcante (2018), Pereira e Cavalcante (2019)

e Pereira *et al.* (2019). Desses estudos, participaram 767 (setecentos e sessenta e sete) voluntários, distribuídos entre as Olimpíadas do Rio de Janeiro, Corrida de Fórmula 1 e Jogos da Juventude em João Pessoa.

O modelo de Bang *et al.* (2009) possui 24 itens e 6 construtos (expressão de valores, contatos interpessoais, orientação de carreira, crescimento pessoal, fatores extrínsecos e amor ao esporte). Desses 24 itens, apenas 10 deles apresentaram comunalidades acima de 0,5, indicador para manutenção dos itens no modelo. A comunalidade representa a adequação do item ao seu respectivo fator.

Outro indicador importante que impacta a não adequação desse modelo no contexto brasileiro foi a variância explicada, que é o percentual de explicação do fenômeno por meio de seus fatores. Valores acima de 60% são adequados para manutenção do modelo. No entanto, nos estudos realizados no Brasil, a variância explicada apresentou um percentual de explicação de 47,70%. Os dados que evidenciam a não adequação deste modelo teórico constam na base no Apêndice A desta tese.

A identificação de que este modelo é o mais utilizado em pesquisas em voluntariado esportivo foi constatada diante uma revisão sistemática da literatura – RSL – sobre os estudos voltados à motivação voluntária no esporte e baseados no roteiro de análise de Galvão e Pereira (2014), que apresentou o seguinte percurso metodológico de análise: elaboração da pergunta de pesquisa, busca na literatura, seleção dos artigos, extração de dados, avaliação da qualidade, síntese dos dados, avaliação da qualidade das evidências e publicação dos resultados.

Dessa revisão da literatura, constatou-se a existência de 706 artigos relacionados com o tema pesquisado, mas apenas 33 alinhados aos objetivos do estudo. Constatou-se, com base na RSL, que o modelo teórico mais utilizado em pesquisa no Brasil e no mundo sobre motivação voluntária em eventos esportivos é o de Bang *et al.* (2009), cujos dados constam do Apêndice B desta tese. Cabe destacar que muitos dos artigos selecionados estavam relacionados as outras diversas áreas do trabalho voluntário, tais como educação, saúde e assistência social.

Convém pontuar que pesquisas na área da Administração, cujo *locus* de estudo são as organizações, visam apresentar de forma mais explícita os impactos gerenciais que esses estudos podem ocasionar dentro do contexto prático das instituições. É nesse nicho que se insere esta pesquisa: no contexto da área de gestão de pessoas, que se constitui um campo de estudo relevante, dada a sua importância para o contexto organizacional e as relações que as pessoas constroem junto ao seu trabalho.

Registra-se ainda, nessa perspectiva, que, nesse contexto, interessa-nos analisar como a área da Administração, que é uma ciência social aplicada, pode contribuir, em termos de gestão do capital humano, para auxiliar as instituições no gerenciamento do trabalho voluntário em eventos esportivos, considerando o fato de que esses eventos mobilizam expressivo quantitativo de atores para o desenvolvimento de atividades por cuja execução não recebem retorno material, um fenômeno curioso, que requer mais atenção por parte das instituições no trabalho.

Dito isto, e com base em pesquisas e argumentos elencados até o momento, pergunta-se: **Qual o impacto da felicidade no trabalho no processo de retenção no voluntariado a partir da influência das motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil?**

1.2 OBJETIVOS DA PESQUISA

Com base na contextualização do tema e na apresentação da questão de pesquisa, apresentamos os seguintes objetivos geral e específicos que nortearão esta investigação.

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o impacto da felicidade no trabalho no processo de retenção no voluntariado a partir da influência das motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil.

1.2.2 Objetivos Específicos

- a) Desenvolver uma escala válida no contexto nacional sobre motivação no voluntariado em eventos esportivos;
- b) Identificar as motivações dos voluntários em eventos esportivos no contexto brasileiro;
- c) Relacionar os efeitos das motivações sobre a felicidade no trabalho dos voluntários em eventos esportivos no Brasil;
- d) verificar a influência da felicidade no trabalho na propensão à retenção dos voluntários em eventos de natureza esportiva no Brasil.

Com vistas a descrever as aproximações teóricas que envolvem os temas “voluntariado em eventos esportivo”, “Felicidade no Trabalho” e “retenção dos voluntários”, apresenta-se o Argumento de Tese a seguir:

1.3 ARGUMENTO DE TESE

Este argumento de tese se encontra estruturado de modo a atender os seguintes temas: voluntariado em eventos esportivos, felicidade no trabalho e retenção de voluntários. Entende-se que, se os voluntários nesse segmento se sentem felizes na realização do trabalho, esses tendem a continuar contribuindo para a realização de tais eventos e, conseqüentemente, para o processo de retenção desses agentes nas atividades relacionadas aos eventos esportivos.

As atividades laborais representam para os indivíduos um espaço de desenvolvimento de emoções, experiências, realizações, construção de sentimentos e crescimento profissional e pessoal, entre outros, que pode promover a sensação de bem-estar para os indivíduos, influenciando na maneira como eles se relacionam com a organização em que atuam e potencializando o seu engajamento e os vínculos institucionais.

Tal sensação de bem-estar no trabalho – aqui relacionada ao sentimento de felicidade – se caracteriza por aspectos da subjetividade, sendo motivada por anseios pessoais e pela busca relacionada ao prazer e satisfação dos indivíduos e suas relações com o trabalho. As organizações, que procuram prezar pelo desenvolvimento do bem-estar das pessoas no exercício de suas atividades, devem, nesse sentido, proporcionar um clima organizacional que estimule a satisfação desses indivíduos no desempenho de seu trabalho, haja vista o fato de que o sucesso de tais instituições depende do envolvimento de tais indivíduos, podendo ser potencializado quando esses se sentem felizes ao desempenharem suas atividades.

Num ângulo mais específico, essa mesma compreensão pode ser, naturalmente, alinhada ao campo do voluntariado, por também ser um tipo de trabalho, nosso objeto de observação e definido como aquela atividade realizada por indivíduos que, de alguma maneira, empreende-se seu tempo, habilidades e anseios, com o intuito de intervir na realidade local, buscando beneficiar outras pessoas, grupos, sociedade e organizações.

O trabalho voluntário tem um papel fundamental no desenvolvimento de diversas atividades, contribuindo em diferentes áreas, tais quais saúde, educação, assistência e, também, na área de eventos esportivos. Dentro dessa área, as atividades desempenhadas pelos voluntários são essenciais para a realização de eventos dessa natureza, devido à pluralidade de funções que assumem nesse tipo de atividade, que variam desde apoio na área administrativa até o atendimento médico especializado.

Devido à relevância ocupada pelo trabalho voluntário na vida de muitas pessoas, os significados conferidos ao trabalho por parte de quem o realiza são importantes para a proliferação de sentimentos gerados pelo altruísmo, como o bem-estar físico, psíquico e

emocional, dos quais resulta o sentimento de felicidade como representante desse conjunto de sentimentos. Daí a razão pela qual se optou por investigar a Felicidade no trabalho como um fator significativo para a opção pelo trabalho voluntário.

A prática altruísta, uma característica do trabalho voluntário, também pode estar relacionada a um importante vetor para o alcance da felicidade por meio do desenvolvimento da atividade voluntária. Cabe destacar que o conceito do altruísmo está ligado diretamente ao desenvolvimento de felicidade nas práticas dos indivíduos. Nessa linha de argumentação, Lima e Mariano (2018) afirmam que toda ação humana com um viés altruísta tem relação com a busca de desenvolvimento de sentimentos relacionados à felicidade pelos agentes envolvidos nas ações.

Sendo assim, a atividade voluntária pode contribuir para o desenvolvimento de sentimentos de bem-estar de quem a pratica. Essa ideia corrobora o que defende Hasse (2018), ao argumentar que, mediante a perspectiva do bem-estar no trabalho, o voluntário recebe diversos benefícios associados à sua saúde física e mental.

Seguindo nessa direção, convém esclarecer que, neste argumento de tese, assume-se o pressuposto de que felicidade e bem-estar se encontram em campos semânticos idênticos, por serem potencialmente capazes de promover satisfação nos indivíduos. Essa percepção é compartilhada por Avidago (2015), ao pressupor que a sensação de bem-estar está extremamente ligada à felicidade, devido à semelhança sinonímica constante dos dois sentimentos quanto ao estado de satisfação das pessoas com elas mesmas, ao grupo em que estão inseridas e na sociedade como um todo.

Assim, compreende-se que o voluntário tende a possuir uma relação positiva com a felicidade no desenvolvimento de seu trabalho, tendo em vista a mobilização de recursos de ordem psicológicas e sociais dos indivíduos, tais como o senso de utilidade e o significado de vida, que contribui para o desenvolvimento de sentimentos relacionados ao seu bem-estar.

As relações construídas por meio da integração social dos voluntários no desenvolvimento de suas atividades também podem ser consideradas um preditor da felicidade no trabalho. Essa mesma reflexão é compartilhada por Lee (2019), quando argumenta que o processo de participação social amplia as relações e redes sociais, possibilitando a troca de recursos, o que contribui para a integração dos voluntários. Essa integração proporciona vantagens de ordem sócio psicológicas, tais como sentimentos de pertença e de felicidade no trabalho.

Considerando-se o fato de que, do ponto de vista da psicologia positiva, o ser humano não renuncia àquilo que lhe traz felicidade, pode-se considerar que as sensações que

promovem o sentimento de felicidade no voluntário, em decorrência do seu trabalho, são fundamentais para sua a intenção de continuidade do desenvolvimento da atividade, implicando no fenômeno da retenção dos voluntários nas organizações em que atuam. Dentro dessa mesma argumentação, Ekici (2018) afirma que os sentimentos de felicidades construídos por práticas voluntárias são determinantes para proporcionar a retenção dos voluntários junto às organizações.

O fenômeno da retenção de voluntários se constitui uma estratégia importante a ser adotada pelos organizadores dos eventos, pois se entende que, se os voluntários possuem experiências anteriores nessa área, eles compreendem a dinâmica das atividades desenvolvidas, não necessitando que os gestores dos eventos empreendem esforços na perspectiva de treinamento e desenvolvimento de outros voluntários.

Compreende-se ainda que a retenção desses atores contribui para estreitar o vínculo dos voluntários com as instituições que promovem os eventos esportivos, além de fortalecer senso de coletividade e comunidade dos voluntários, podendo ser estimulados a atuar em outras atividades relacionadas ao trabalho voluntário, assim como difundir de forma positiva esse tipo de trabalho e motivar outras pessoas a participarem de atividades relacionadas ao voluntariado, proporcionando ganhos individuais, coletivos, institucionais e para a comunidade em geral.

É importante destacar que, por mais que os voluntários desenvolvem sentimentos de felicidade no desempenho das suas atividades no esporte, eles precisam de estímulos para se voluntariar novamente, especialmente nessa área, tendo em vista que os eventos esportivos são realizados esporadicamente, dificultando um maior vínculo entre eles e as organizações. Entende-se que o principal fator contributivo para a permanência de voluntários está relacionado a questões relacionadas ao bem-estar desses agentes no desenvolvimento de suas atividades.

Ao observar a convocação de voluntários para eventos esportivos em geral, verifica-se que a quantidade de selecionados se repete em relação a dos anos anteriores, conforme foi constatado, por exemplo, nas edições do evento internacional de Fórmula 1, no Brasil – anos 2017 a 2019 –, em que o quantitativo de voluntários recrutados foi o mesmo: 500 (quinhentos). Tal fato pode refletir uma evasão gerada pela incapacidade das organizações de investir em ações voltadas ao bem-estar dos agentes voluntários, ao negligenciar um gerenciamento estratégico voltado à retenção do trabalho voluntário em tais eventos.

Sobre as estratégias de retenção nas organizações, as que mais se destacam são as voltadas para o desenvolvimento do bem-estar dos indivíduos. Pessoas que são felizes no

trabalho tendem a valorizar sua permanência por mais tempo nas instituições, diminuindo o índice de rotatividade e contribuindo para sua retenção. Dentro dessa mesma linha de argumentação, Kurdi *et al.* (2020) afirmam que o desenvolvimento de práticas que visam propiciar bem-estar ao indivíduo no trabalho é um fator que impacta positivamente em sua retenção nas organizações.

Os antecedentes de retenção voluntária nas organizações estão relacionados, por exemplo, aos fatores como permanecer na atividade voluntária devido ao fato de membros da família e amigos participarem, assim como conhecer novas pessoas e até na perspectiva de desenvolvimento curricular para inserção do voluntário no mercado de trabalho formal.

No entanto, percebe-se que grande parte das intenções de permanência nessa atividade provém de desejos motivados por fatores externos ao indivíduo, os quais, enquanto preditores da retenção voluntária, são menos consistentes na atividade voluntária do que os fatores internos.

Por isso, é possível estabelecer que a felicidade no trabalho voluntário, motivada por fatores intrínsecos no desenvolvimento do bem-estar do indivíduo, é um dos mais importantes fatores de retenção voluntária nas organizações. Nessa linha de argumentação, Lee (2019) afirma que as motivações intrínsecas são potencialmente mais determinantes na decisão dos voluntários se manterem na atividade voluntária.

De um modo geral, partimos da premissa de que se o voluntário, participante do processo de retenção, desempenhou a contento suas atividades em outras oportunidades, ele tende a desenvolvê-las com qualidade em outras situações, não deixando de cumprir com o que foi estabelecido junto à organização dos eventos.

Daí a necessidade de se investir na sua permanência, haja vista o fato de a não retenção dificultar o planejamento das atividades posteriores, especialmente no que concerne à alocação da mão-de-obra voluntária. Esse planejamento se constitui, pois, um fator importante para se pensar na necessidade de traçarmos estratégias no sentido de promover a retenção dos agentes voluntários.

1.4 ESTRUTURA DA TESE

A presente tese se estrutura sob cinco capítulos, assim organizados: Introdução; Referencial Teórico; Metodologia; Resultados e Suas Análises; e, por fim, as Considerações Finais. Desse modo, a tese segue a estrutura evidente na Figura 1

Figura 1 – Estrutura da Tese



Fonte: Elaborada pelo autor (2022).

No primeiro capítulo, encontram-se apresentados a contextualização do tema, o problema de pesquisa, o objetivo geral e específico, a justificativa do estudo e o argumento da tese. O segundo capítulo compreende o referencial teórico, abordando os seguintes itens: voluntariado, motivação no trabalho voluntário, felicidade no trabalho, retenção no trabalho voluntário, assim como o modelo proposto nesta tese e hipóteses de pesquisa.

No terceiro capítulo, o percurso realizado para a coleta dos resultados foi descrito minuciosamente, etapa a etapa, explicando-se a caracterização da pesquisa, escalas a serem utilizadas, coleta de dados, método empregado e tratamento dos dados da pesquisa.

O quarto, quinto e sexto capítulos abrangem a apresentação da análise dos resultados com base na discussão acerca do referencial teórico e do modelo conceitual proposto. O sétimo capítulo é uma síntese dessa apresentação, tendo em vista que os capítulos voltados a esses resultados podem ter tornado a leitura extensa e repetitiva. Com vistas a facilitar a compreensão por parte do leitor, resolvemos aglutinar os resultados mais importantes deste estudo.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial teórico da investigação, em sua primeira seção, aborda os temas relacionados ao voluntariado com o viés mais amplo e depois, de forma mais específica, o voluntariado na área esportiva. Na segunda seção, detalham-se aspectos relacionados às motivações voluntárias e, em seguida, as motivações voluntárias em eventos esportivos.

Na terceira seção, são tecidas algumas considerações sobre felicidade no trabalho. Na quarta, são contextualizados relatos sobre retenção no trabalho voluntário. Por fim, na quinta e última seção, contempla-se a proposição de um Modelo Conceitual, que engloba a relação entre as motivações no voluntariado esportivo e felicidade no trabalho e sua influência na propensão à retenção dos voluntários.

2.1 VOLUNTARIADO

O voluntariado tem se constituído uma prática de fundamental importância, tanto no contexto social quanto na perspectiva organizacional. O crescimento desse fenômeno tem exigido das organizações, sejam elas públicas, privadas ou do terceiro setor, a necessidade de desenvolvimento de estratégias que visam a um melhor gerenciamento dessa mão-de-obra, a fim de que possa atender da melhor forma os anseios dos agentes envolvidos nessa área.

O trabalho voluntário é um tipo de atividade que requer algum nível de reflexão teórica e prática dentro do contexto acadêmico e organizacional, dada a subjetividade inerente ao desenvolvimento dessa atividade. É um fenômeno complexo, pois é necessário o envolvimento dos indivíduos que não buscam recompensas materiais para execução dos serviços prestados, contando apenas com a iniciativa dos voluntários para consolidação das atividades desenvolvidas em seus diversos contextos.

No Brasil, essa atividade é legalmente instituída pela Lei 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, quando considera que o voluntariado “uma atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativo ou de assistência à pessoa” (BRASIL, 1998).

Percebe-se por essa regulamentação que a atividade voluntária contempla diversos setores da sociedade, buscando, assim, atender demandas heterogêneas existentes no contexto social e organizacional como um todo. A necessidade de atender diversos setores reflete na importância de envolver cada vez mais pessoas nesse tipo de trabalho. Segundo dados

constantes na base do IBGE (2018), estima-se que aproximadamente 7,5 milhões de pessoas estão envolvidas em algum tipo de trabalho voluntário no Brasil.

Quantitativamente, esse número parece representativo; no entanto, alcança apenas 3,5% da população brasileira que se envolve em atividades voluntárias. Esses são números incipientes, se comparados aos dos Estados Unidos, em que, aproximadamente, 40% de sua população está envolvida com algum tipo de trabalho dessa natureza.

Apesar de possuir uma nomenclatura bastante conhecida no cotidiano das pessoas, o conceito de voluntariado está inserido em discussões que nos levam, em alguns casos, a confundi-lo com outros conceitos distintos, como, por exemplo, o ativismo social, solidariedade e filantropia (CALDAS, 2020).

Salamon e Sokolowski (2016) afirmam que a dificuldade atinente à base conceitual sobre voluntariado dificulta, inclusive, pesquisas sobre esses atores, especialmente se utilizarem comparativos das atividades voluntárias em países distintos, tendo em vista a utilização de definições diferentes sobre essa temática.

No entanto, esses mesmos autores, visando a atualizar o conceito que mais se aproxime da realidade em todo o mundo, ampliam esse entendimento sobre o voluntariado, afirmando que os atores que desenvolvem atividade voluntária não precisam necessariamente ter vínculo com alguma organização, podendo realizar o trabalho voluntário individual e informalmente.

Para que o trabalho seja considerado voluntário, porém, o indivíduo deve produzir benefícios para os outros e não apenas, ou principalmente, para a pessoa que o executa; não pode ser remunerado; o trabalho não pode ser casual ou episódico; a atividade não tem como objetivo beneficiar membros de uma família, familiares próximos ou familiares (como parentes, irmãos, irmãs, pais, avós e respectivos filhos) e não deve ser compulsória.

Segundo entendimento de Cavalcante *et al.* (2011), o trabalho voluntário se caracteriza por meio da renúncia daquilo que possa proporcionar benefícios pessoais, em prol do interesse, do bem-estar e do desenvolvimento de aspectos relacionados à coletividade, com base na perspectiva de que esse tipo de trabalho não assume o papel do Estado, mas se constitui uma atividade complementar.

O voluntariado pode ser considerado um comportamento pró-social, antecedido de determinado planejamento, voltado a beneficiar terceiros, que se desenvolve no contexto individual e organizacional. São consideradas características desse tipo de trabalho: dedicação de tempo sem retorno material, algum tipo de planejamento e a não obrigatoriedade do exercício desta atividade (PENNER, 2002).

Na perspectiva de sua operacionalização, o trabalho voluntário é realizado por pessoas que empreendem seu tempo, exercendo suas habilidades, com o intuito de intervir no contexto local, social e organizacional. Destaca-se ainda, segundo Cavalcante (2012), que esse tipo de trabalho não pode proporcionar benefícios materiais, sendo aceito em alguns países, como os Estados Unidos e Inglaterra, o reembolso referente aos gastos com transporte e alimentação no seu desenvolvimento.

Esse tipo de trabalho deve ser desenvolvido de forma espontânea, por meio da doação de tempo, produzindo benefícios tanto para quem recebe quanto para quem executa o voluntariado. Podemos citar como exemplo o desenvolvimento de satisfação e senso de utilidade como um sentimento desenvolvido no trabalho voluntário, que beneficia quem o pratica.

No entendimento de Moura e Souza (2008), as pessoas desenvolvem o trabalho voluntário na perspectiva de produzir algo que seja visto como útil e que proporcione algum tipo de prazer, tendo em vista que se trata de uma atividade desenvolvida de forma não obrigatória, sem ganhos materiais e movidos pelo altruísmo. No entanto, Cavalcante (2012) esclarece que os motivos que levam os indivíduos a desempenhar a atividade voluntária são diferentes daqueles que desempenham a atividade formal, remuneratória.

É de conhecimento que o trabalho voluntário abrange diversas áreas da sociedade, a exemplo do apoio a grupos em processos de vulnerabilidade, em áreas mais específicas, tais quais saúde, educação, além de iniciativas voltadas à área ambiental, cultural, lazer e no setor esportivo (FERREIRA; NUNES, 2019). Este último, o voluntariado esportivo, será o foco central de investigação da presente tese, sobre o qual trataremos de forma detida no item seguinte.

2.1.1 Voluntariado em Eventos Esportivos

O voluntariado em eventos esportivos é considerado um trabalho voluntário eventual, dadas as características de temporalidade eventual dos eventos esportivos. A literatura acerca desse tipo de voluntariado surge no início dos anos 90, baseada no entendimento de Nancy Macduff (1991). Ele argumenta sobre uma mudança na perspectiva de como as pessoas estavam se submetendo ao trabalho voluntário, preferindo atividades em curto prazo, em vez daquelas em longo prazo.

Os voluntários desempenham um papel significativo no sucesso dos eventos esportivos, independente do porte dos eventos (RAMLI *et al.*, 2014). Ainda nesse sentido, Mykletun e Himane (2016) observam que esses voluntários são importantes para o sucesso

dos eventos esportivos em todo o mundo. São elementos-chave, à medida que apoiam diversos setores nos eventos, garantindo a operação de pequenos, grandes e megaeventos esportivos em todos os seus contextos (HARMS; HALLMANN, 2012).

Os eventos esportivos atraem os voluntários, pois desenvolvem neles uma sensação de sociabilidade e comunidade, mediante as interações vivenciadas nesses tipos de eventos (RANJAN, 2016). Ademais, o desenvolvimento de estratégias para o engajamento dos voluntários é fundamental para o sucesso das organizações (GUNTERT *et al.*, 2014).

No Brasil, o voluntariado na área esportiva se diferencia em relação ao de países da Europa e nos Estados Unidos: enquanto, no Brasil, os voluntários no esporte atuam predominantemente nos eventos esportivos, na Europa e EUA, a maioria dos voluntários é vinculada a clubes esportivos em suas diversas modalidades.

No entendimento de Moragas (2001), o voluntário que atua em eventos esportivos é aquele que assume o compromisso de forma individual e filantrópica de prestar o serviço da melhor forma possível, contribuindo com suas habilidades e assumindo as responsabilidades delegadas nos eventos esportivos, sem que, para isso, receba qualquer ajuda de ordem remuneratória ou recompensa material.

Sendo agentes fundamentais no desenvolvimento dos eventos esportivos, os voluntários desenvolvem atividades diversas: acompanham as equipes durante suas estadas na cidade-sede, auxiliam árbitros, juízes e chefes de delegação e oferecem suporte aos meios de comunicação, aos convidados especiais e turistas que buscam mais informações sobre a localidade. Eles atuam ainda na segurança, com a imprensa, nos complexos esportivos, na área médica, no setor de alimentação, auxiliando a organização do evento como um todo (AÑÓ, 2003).

Ainda nesse sentido, Chew e Pyun (2019) pontuam que os voluntários que desenvolvem suas atividades em eventos esportivos são definidos como aqueles agentes que contribuem no processo de realização dos eventos esportivos e consequente sucesso desses eventos. Sem a utilização desse capital humano, as organizações teriam dificuldades de deliberar sobre as ações nos eventos esportivos.

O trabalho voluntário em eventos esportivos, por sua vez, desenvolve benefícios para os indivíduos que prestam serviços no voluntariado esportivo, assim como para as organizações que gerenciam esse tipo de evento, inclusive mobilizando diversos adeptos em todo mundo (BANG *et al.*, 2019).

Uma pesquisa desenvolvida por Doherty (2005), que realizou um levantamento do quantitativo de voluntários que atuam em atividades relacionadas a eventos esportivos no

Canadá, chegou à conclusão de que aproximadamente 1.17 milhões de voluntários têm ligação com eventos esportivos ou a algum clube nesse país. Outro estudo, dessa vez realizado por Wicker (2017), constatou um envolvimento ainda maior de voluntários em atividades esportivas na Austrália, chegando aproximadamente a 2,3 milhões de indivíduos que se submetem a esse tipo de trabalho.

Ainda em se tratando especificamente de eventos esportivos, o autor supramencionado afirma que houve uma evolução em termos de aumento do quantitativo de voluntários nos megaeventos esportivos distribuídos por diversos países, passando de 35 (trinta e cinco) mil voluntários que atuaram nas Olimpíadas de Barcelona, no ano de 1992, para 50 (cinquenta) mil voluntários, que desenvolveram a atividade voluntária nos Jogos Olímpicos de Sidney, na Austrália, no ano de 2000.

Dentro dessa análise comparativa da evolução do voluntariado em eventos esportivos, Wicker (2017) afirma que, nos Jogos Olímpicos de Atenas, em 2004, foram mobilizados aproximadamente 55 (cinquenta e cinco) mil voluntários. Esse valor é menor do que os 65 (sessenta mil) voluntários que atuaram nas Olimpíadas de Londres, em 2012.

Tomando como referência um evento de mesma característica, dessa vez realizado no Brasil, os Jogos Olímpicos do Rio de Janeiro, em 2016, Pereira e Cavalcante (2018) relatam que esse evento mobilizou aproximadamente 70 (setenta) mil voluntários que atuaram em diversas áreas nestas Olimpíadas.

Outro grande evento esportivo realizado no Brasil, em 2014, a Copa do mundo de Futebol, reuniu, segundo Pereira e Cavalcante (2018), aproximadamente 130 (cento e trinta) mil voluntários, distribuídos em oito sedes onde ocorreram os jogos relacionados a esse evento.

Percebe-se, portanto, que os eventos esportivos, independentemente dos países onde eles se realizam, mobilizam diversos voluntários; esses números, conforme demonstrados, aumentam a cada grande evento. Para Pereira e Cavalcante (2019), o trabalho voluntário em eventos esportivos é um fenômeno interessante a ser estudado, pelo fato de ser um campo empírico abrangente, dada a diversidade desses eventos, e por reunir voluntários com características heterogêneas.

Uma pesquisa realizada por Pereira e Cavalcante (2018), nos Jogos Olímpicos do Rio de Janeiro, no ano de 2016, constatou alguns resultados, apresentados a seguir: as mulheres são mais propensas a se voluntariar em grandes eventos esportivos que os homens; as pessoas com idade acima dos 40 anos estão mais propensas a se voluntariar em eventos esportivos, como as Olimpíadas, do que aquelas pessoas com idades inferiores à apresentada; os

voluntários mais jovens tendem a se voluntariar, pensando na perspectiva de desenvolvimento de sua carreira profissional; os voluntários que possuem nível superior de escolaridade tendem a se voluntariar mais do que aqueles que não possuem esse grau de escolaridade, em eventos com características semelhantes às Olimpíadas; os voluntários submetidos à carga-horária acima de 30 horas semanais no evento têm mais afinidade com esporte do que aqueles que possuem carga-horária inferior; finalmente, constatou-se que as pessoas sem renda desenvolvem mais sentimentos altruístas do que aquelas que possuem renda.

Outra pesquisa realizada no Brasil por Pereira *et al.* (2019) em relação ao Grande Prêmio de Fórmula 1, em São Paulo, constatou que esse evento é majoritariamente desenvolvido por voluntários do sexo masculino, chegando a um percentual de 85%. Nessa mesma perspectiva, verificou-se que os homens são mais propensos a se voluntariar em eventos dessa natureza do que as mulheres.

Observou-se ainda que os voluntários acima de 50 anos tendem a se voluntariar na perspectiva de poder interagir com outras pessoas. Esses desenvolvem sentimentos voltados ao altruísmo, mais do que os voluntários que possuem idades inferiores. Por fim, constatou-se que os voluntários que possuem pós-graduação são mais propensos a se voluntariar nesse tipo de evento esportivo do que aqueles que não possuem pós-graduação.

Outra pesquisa realizada no Brasil, também por Pereira e Cavalcante (2019), dessa vez em relação aos Jogos da Juventude no Brasil, realizada em João Pessoa/PB, destacou que as mulheres se mostraram mais propensas a se voluntariar nos jogos da juventude do que os homens. Verificou-se ainda que os jovens entre 18 e 28 anos representam 90% do total de voluntários envolvidos nesse evento.

Outro aspecto que merece destaque se relaciona ao nível de escolaridade desses voluntários, em que 85% desses indivíduos são graduandos de cursos superiores. Constatou-se também que os indivíduos com idades acima de 40 anos tendem a se voluntariar nos Jogos da Juventude, visando se relacionar com outras pessoas. Observou-se ainda que os mais jovens se submetem ao trabalho voluntário nesse evento esportivo para ajudar no desenvolvimento de sua carreira profissional. Por fim, destaca-se que os voluntários sem renda tendem a desenvolver mais sentimentos relacionados ao altruísmo do que aqueles que possuem renda.

Após realizar uma análise sobre o voluntariado e, mais especificamente, sobre o voluntariado esportivo, serão abordados aspectos relacionados às motivações, focados mais especialmente no voluntariado esportivo, em função do fato de entendermos as motivações como elementos fundamentais para ações voltadas ao trabalho voluntário, especialmente o esportivo.

2.2 MOTIVAÇÕES NO TRABALHO VOLUNTÁRIO

Diversos estudos relacionados à motivação voluntária têm recebido a atenção de pesquisadores, dada a relevância desse tema, especialmente para a gestão do trabalho voluntário (WILSON, 2012). No entendimento de Ryan e Deci (2000), os indivíduos desenvolvem motivações internas e externas na intenção de se voluntariarem, buscando satisfazer suas necessidades.

A motivação é um fenômeno complexo, subjetivo e multifacetado, podendo ser compreendido como a junção de forças intrínsecas e extrínsecas capazes de estimular as pessoas a continuar no curso da ação em qualquer área em que estejam inseridas na sociedade (DAFT, 2010). Tal fenômeno é ainda um processo de ordem psicológica que contribui para interação entre os indivíduos no ambiente em que eles se inserem (LATHAM; PINDER, 2005).

Pesquisas atinentes à motivação são recorrentes no contexto organizacional (CAVALCANTE, 2012). Na perspectiva das teorias que envolvem as motivações clássicas, podemos citar como exemplo as de Maslow e Herzberg, bastante utilizadas em estudos voltados à motivação no contexto organizacional. Para Tamayo e Pascal (2003), as bases teóricas que oferecem suporte às motivações dos indivíduos buscam identificar as fontes de prazer que tais indivíduos identificam em seu ambiente de trabalho. As motivações, segundo os estudiosos citados, podem ser originadas pelos indivíduos, ambiente laboral ou de ambos.

A compreensão acerca das motivações dos indivíduos nas organizações é importante para os variados tipos de trabalho, incluindo o voluntário. Nesse sentido, as motivações vivenciadas por meio do trabalho voluntário podem ser explicadas por um conjunto de valores, como o altruísmo, interesse dos indivíduos em contribuir, sociabilidade, razões de cunho religioso, de obrigação, de aprendizagem, de desenvolvimento de bem-estar e até mesmo por preceitos egoístas (WILSON, 2000; CAVALCANTE, 2016).

Dentro dessa mesma perspectiva, pode-se dizer que as motivações que levam os indivíduos a se voluntariar podem estar relacionadas ao desenvolvimento de habilidades, aprendizado, conhecimento, preparo para uma futura carreira profissional, desenvolvimento de vínculo e um maior autoconhecimento (SALCI *et al.*, 2020).

Bruno e Fiorillo (2012) se utilizam de uma abordagem simultânea, em que são atribuídos a fatores psicológicos intrínsecos e extrínsecos a influência sobre os aspectos relacionados à motivação voluntária. Para essa abordagem mencionada, a oferta de trabalho voluntário pode ser verificada com base em aspectos relacionados à motivação psicológica.

Pallassi e Vervloet (2011), ao abordarem os aspectos relacionados às motivações voluntárias e aos sentidos que essas causam aos indivíduos, argumentam que o cerne da motivação para o trabalho voluntário reside no sentido de fazer parte de algo ou transformar a realidade. A iniciativa por parte de quem realiza o trabalho voluntário, por qualquer motivação, deve ser observada como uma forma de os indivíduos satisfazerem suas necessidades de cunho pessoal e social.

Como base para estudos sobre motivação voluntária no Brasil, Cavalcante (2012) desenvolveu um modelo conceitual cuja origem são os preceitos teóricos de Mostyn (1983), que delimitou cinco fatores para identificação das motivações voluntárias, a saber: altruísta, afetivo, amigável, ajustado e ajuizado.

Avançando nesse entendimento, Cavalcante (2012) ajustou os indicadores dos fatores motivacionais e desenvolveu um modelo teórico sobre motivação voluntária no contexto brasileiro, a partir dos seguintes fatores: altruísmo, justiça social, afiliação, aprendizado e egoísta. O Quadro 1, a seguir, define os respectivos fatores

Quadro 1 – Modelo conceitual sobre motivação voluntária

ALTRUÍSTA	A decisão de se voluntariar se relaciona com o desenvolvimento de bem-estar do voluntário
JUSTIÇA SOCIAL	O ato de se voluntariar se baseia no entendimento de justiça social
AFILIAÇÃO	O voluntário busca efetivar relações sociais com pessoas em situações semelhantes
APRENDIZAGEM	O voluntário busca seu autodesenvolvimento por meio do desenvolvimento de competências e habilidades específicas
EGOÍSTA:	O ato de se voluntariar se vincula com a ideia de autoproteção e/ou vantagens próprias

Fonte: Adaptado de Cavalcante (2012)

Com base nesse modelo sobre motivação voluntária, foram derivadas algumas pesquisas, como, por exemplo, as de Aquino (2015) e Constantino e Pereira (2018). No estudo

Aquino (2015), foram verificadas as motivações de adesão dos voluntários na Fundação Cidade Viva, localizada no município de João Pessoa/PB. Constatou-se que os principais motivos que induzem os indivíduos a se voluntariar estão relacionados ao altruísmo e à justiça social.

A pesquisa de Constantino e Pereira (2018), que também buscou compreender as motivações que levam as pessoas a se voluntariar, dessa vez na instituição Casa da Criança com câncer, no município de João Pessoa/PB, concluiu que as principais motivações que conduzem os voluntários a desenvolver suas atividades nessa instituição estão relacionadas ao altruísmo e à aprendizagem.

Ao comparar essas duas pesquisas, compreende-se que o fator altruísmo predomina para os dois estudos, diferenciando-se apenas no segundo fator. No estudo de Constantino e Pereira (2018), a segunda maior motivação – “aprendizagem” – pode ser justificada pelo fato de a maioria dos voluntários ser estudantes e estar em busca de aprender algo novo. Na pesquisa de Aquino (2015), a segunda maior motivação – “justiça social” – pode ser justificada pelo fato de a maioria dos voluntários da Fundação Cidade Viva ser de pessoas de maior idade e com maior grau de instrução.

Feitas essas considerações, reitera-se que a compreensão das motivações em qualquer área é fundamental para a Gestão do trabalho, de um modo geral, e, em específico, do trabalho voluntário, pois possibilita aos gestores que gerenciam a mão-de-obra voluntária a tomar decisões com base na compreensão dos motivos que levam os voluntários a aderir ao voluntariado. Diante disso, a seguir, serão abordados os aspectos relacionados às motivações em um setor específico do trabalho voluntário: o voluntariado esportivo.

2.2.1 Motivações no Trabalho Voluntário em Eventos Esportivos

Compreender as motivações dos voluntários em eventos esportivos é fundamental para atrair agentes para eventos dessa natureza. Nesse sentido, Koutrou (2014) sugere que os indivíduos que se submetem ao voluntariado esportivo são motivados por diversos fatores, que podem variar entre as pessoas.

Alguns voluntários podem se voluntariar por motivações altruístas, induzidos pelo anseio de contribuir com as organizações, comunidade e esporte, enquanto outros se voluntariam no sentido de ganhar experiências específicas ou prazer, já que o voluntariado pode ser benéfico no desenvolvimento de carreira, na formação de redes de relacionamento, na possibilidade de construção de amizades e desenvolvimento de bem-estar. Podemos supor,

portanto, que uma combinação de motivações é necessária para explicar o comportamento voluntário, de um modo geral, e, em específico, em eventos esportivos.

Para Bang *et al.* (2019), o estudo de Farrell *et al.* (1998, p. 3) foi o primeiro a buscar desenvolver a identificação de aspectos motivacionais para voluntários em um ambiente de evento esportivo. Esses autores identificaram quatro fatores motivacionais sobre voluntariado esportivo: o proposital (vontade de fazer algo útil e contribuir com a comunidade e o acontecimento), o solidário (com relações sociais e *network*) o das tradições externas (relacionado a tradições familiares, influências externas na carreira voluntária de um indivíduo) e os compromissos (habilidades pessoais com o compromisso com o voluntariado).

Ampliando o conceito relacionado às motivações voluntárias em eventos esportivos, Strigas e Jackson (2003) desenvolveram um modelo de cinco fatores, a saber: proposital (desejo de se beneficiar com ações voluntárias e contribuir para os eventos esportivos e comunidade), lazer (uma necessidade de opções de lazer), influências externas (relacionadas a fatores externos, como tradições e outros significativos), materiais (relativos a recompensas de bens materiais) e egoísta (uma necessidade de interação social e *networking*, autorrealização, autoestima e realização).

Com base em outra visão teórica sobre essa temática, Bang e Chelladurai (2009) propõem um modelo teórico a partir de cinco dimensões relacionadas às motivações voluntárias em eventos esportivos, quais sejam: expressão de valores, contatos interpessoais, patriotismo, orientação de carreira, crescimento pessoal e fatores extrínsecos. Esse modelo amplia o modelo teórico acerca das motivações voluntárias, se comparado ao modelo apresentado por Farrel *et al* (1998) e Strigas e Jackson (2003).

Avançando no conceito da teoria, Bang e Chelladurai (2009) e Bang *et al.* (2009) expandem ainda o entendimento sobre as motivações no voluntariado em eventos esportivos, acrescentando a dimensão “Amor ao Esporte”, ao entenderem que os voluntários desenvolvem sentimentos de bem-estar, quando esses se voluntariaram em eventos dessa natureza, pois o envolvimento com o esporte proporciona diferentes sentimentos, sendo capaz de atrair, apaixonar, emocionar e desenvolver a felicidade nos voluntários. No Quadro 2, a seguir, pode ser identificada a característica dos construtos relacionados à motivação voluntária em eventos esportivos, proposto por Bang *et al.* (2009).

Quadro 2 – Motivações voluntárias em eventos esportivos

Variável	Definição
Expressão de Valores	Caracteriza-se por uma motivação mais altruísta, quando os voluntários se empenham em contribuir para uma sociedade melhor. Essa contribuição desenvolve sentimentos de autorrealização.
Contatos Interpessoais	Caracterizam-se pela possibilidade de os voluntários interagirem com outras pessoas, desenvolverem novas amizades e se relacionarem uns com os outros.
Orientação de Carreira	Analisa as motivações a partir do desejo dos voluntários em adquirir experiências práticas e algo que possa ajudá-los quanto à possibilidade de inserção no mercado de trabalho.
Crescimento Pessoal	Caracteriza-se por propiciar aos voluntários o desenvolvimento de suas potencialidades e algo que seja significativo, assim como fazê-los se sentir necessários nas atividades atribuídas dentro do evento esportivo.
Fatores extrínsecos	Estão relacionados a uma perspectiva mais egoísta dos voluntários, pois é uma motivação voltada à aquisição de uniformes e ingressos gratuitos para participação no evento.
Amor ao Esporte	Caracteriza-se pelo envolvimento e satisfação dos voluntários em relação a atividades relacionadas ao esporte.

Fonte: Adaptado pelo autor e ancorado no modelo de Bang *et al.* (2009)

No que concerne especialmente às teorias voltadas às motivações voluntárias em eventos esportivos, Giel e Breuer (2019) afirmam que uma base teórica importante sobre as motivações voluntárias nesse tipo de evento se encontra no modelo desenvolvido por Bang *et al.* (2009), à medida que ele tem condições de identificar de maneira mais abrangente os fenômenos da motivação voluntária em eventos esportivos.

No entendimento de Wick (2017), as pesquisas que se relacionam às motivações no voluntariado em eventos esportivos são realizadas a partir de várias perspectivas, incluindo a

individual. A perspectiva individual se impõe diante da decisão dos indivíduos em se voluntariar nessa área; em outras palavras, refere-se aos motivos que os levam à adesão voluntária em eventos de ordem esportiva.

No que diz respeito às pesquisas realizadas no Brasil sobre motivação em eventos esportivos, podemos citar os estudos de Pereira e Cavalcante (2018), Pereira e Cavalcante (2019) e Pereira *et al.* (2019). Essas pesquisas tiveram como objetivo identificar as motivações voluntárias no contexto brasileiro, nas Olimpíadas do Rio de Janeiro, Jogos da Juventude e Grande Prêmio de Fórmula 1, respectivamente.

Da pesquisa realizada nos Jogos Olímpicos do Rio de Janeiro por Pereira e Cavalcante (2018), foi possível identificar que as principais motivações dos voluntários que atuaram nesse evento esportivo estão relacionadas aos fatores: “Expressão de Valores”, que possui um viés altruísta; “Amor ao Esporte”, que tem relação com a afinidade do voluntário diante desse evento; e, por fim, “Contatos Interpessoais”, que se caracterizam pelo fato de os voluntários terem a intenção de conhecer outras pessoas nesse evento.

Em relação à pesquisa realizada no Grande Prêmio de Fórmula 1, na cidade de São Paulo, por Pereira *et al.* (2019), constatou-se que as principais motivações voluntárias dos indivíduos que atuaram nesse evento estão relacionadas a: “Amor ao Esporte” como maior motivação; “Expressão de Valores” como a segunda; e “Contatos Interpessoais” como a terceira maior motivação.

Outra pesquisa realizada por Pereira e Cavalcante (2019), dessa vez nos Jogos da Juventude, no município de João Pessoa/PB, constatou que as principais motivações voluntárias nessa área estão relacionadas as mesmas motivações constatadas nos Jogos Olímpicos do Rio de Janeiro, a saber: “Expressão de Valores”, “Amor ao Esporte” e “Contatos Interpessoais”.

Dentro do contexto internacional, Harms e Hallmann (2012) desenvolveram uma pesquisa sobre motivações voluntárias, em um evento de hipismo e handebol na Alemanha. Dessa pesquisa, constatou-se que as principais motivações estão relacionadas aos fatores “Expressão de Valores” e “Crescimento Pessoal”, sendo que este último diz respeito ao desenvolvimento de possíveis habilidades que possam ser efetivadas no evento esportivo.

Levando-se em consideração os resultados das motivações voluntárias verificadas no Brasil e nesse evento na Alemanha, percebe-se que o fator “Crescimento Pessoal” presente como a segunda maior motivação no evento alemão não figurou sequer entre as três principais motivações dos eventos elencados no Brasil. Depreende-se desse resultado, que os aspectos

culturais podem ter contribuído para essa diferença entre as motivações, especialmente, voltada ao fator “Crescimento Pessoal”.

Feita a abordagem sobre motivações voluntárias em eventos esportivos, trataremos a seguir de aspectos relacionados à Felicidade no trabalho, com base no princípio de que os voluntários podem desenvolver tal sentimento na realização do trabalho voluntário, de um modo geral, e, especificamente, no trabalho voluntário em eventos de natureza esportiva.

2.3 FELICIDADE NO TRABALHO

O trabalho é um fenômeno inserido em todos os contextos das organizações humanas (MAGUILUCHI; GOLÇALVES, 2013). Tamayo (2008) relata que o trabalho possui uma perspectiva subjetiva e complexa, cuja natureza é de ordem social, histórica, psicológica ou filosófica. Ainda segundo esse autor, cada indivíduo desenvolve significados diferentes em relação ao seu trabalho, que muitas vezes se mistura com sua própria história de vida.

Para Tamayo e Paschoal (2003), o trabalho é, por natureza, uma estratégia de realização pessoal das pessoas. Assim, espera-se que, de um modo geral, as organizações com maiores índices de bem-estar ocupacional tenham características e condições de trabalho que ofereçam oportunidades e possibilidades para que seus funcionários alcancem suas metas pessoais (PASCHOAL, 2008).

No entendimento de Paschoal e Tamayo (2008), o bem-estar no trabalho pode ser caracterizado como uma prevalência de emoções positivas e a percepção dos indivíduos de que, no seu atuar, expressa e desenvolve seus potenciais e avança no alcance de suas metas de vida.

Ainda nesse sentido, Paschoal (2008) afirma que o bem-estar no trabalho inclui tanto os aspectos de ordem afetiva, relacionados às emoções e humores, bem como aspectos cognitivos, por meio da percepção de realização, que engloba os pontos centrais da abordagem hedônica e eudaimônica de felicidade.

Considerando o fato de que, no ambiente de trabalho, os indivíduos dedicam boa parte do seu tempo de existência, torna-se essencial a discussão e investigação de temas relacionados à felicidade no trabalho, uma vez que essa é uma área para a qual ainda não existem concepções claras (SIQUEIRA; PANDOVAN, 2008).

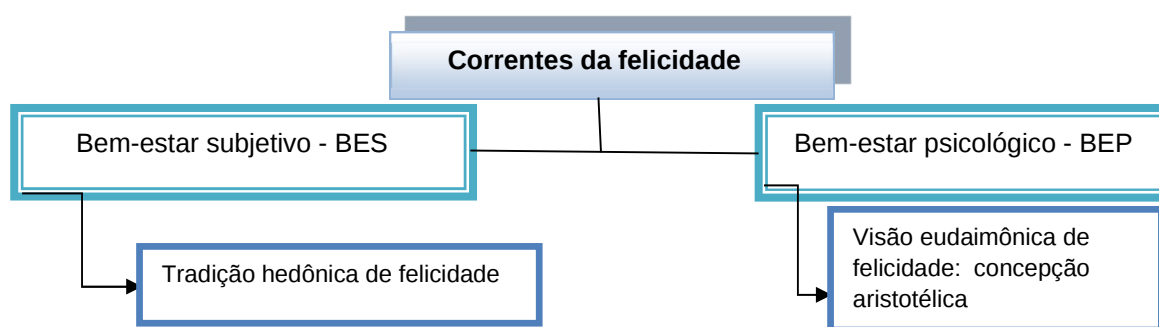
A procura da felicidade é inerente à história da humanidade, constituindo-se um fenômeno central no debate sobre a psicologia positiva. Desde a época dos filósofos gregos, busca-se compreender a felicidade no que diz respeito a uma dimensão fundamental da vida (RIBEIRO; NARBAL, 2018).

Em se tratando do seu significado, felicidade surge do termo grego “*phyo*”, que o relaciona à “produção de algo”. Para Fidelis *et al.* (2018), por muito tempo, os estudos relacionados à felicidade estavam restritos ao campo da filosofia. No entanto, com base na abordagem da psicologia positiva, o tema felicidade passa a ser inserido nos estudos voltados ao contexto organizacional.

A origem da psicologia positiva remonta ao ano de 1998, quando, nos Estados Unidos, instituiu-se um movimento denominado psicologia positiva, tendo como expoente Martin Seligman. Um dos objetivos da psicologia positiva é manter o foco nas emoções positivas dos indivíduos, gerando mecanismo de desenvolvimento da felicidade com base na perspectiva de bem-estar (OLIVEIRA, 2019).

Assim, é a partir da psicologia positiva que se desenvolvem os primeiros estudos voltados ao bem-estar dos indivíduos nas organizações. Dentro desse contexto, o bem-estar é utilizado como argumento da psicologia positiva para o desenvolvimento de sentimentos relacionados à felicidade. No entendimento de Carrillo (2017), a psicologia positiva proporciona emoções que se interligam ao conceito de bem-estar, compreendido como experiência de felicidade. Essa psicologia abrange dois tipos de bem-estar, o subjetivo e o psicológico, os quais se caracterizam por desenvolverem respostas de ordem emocional dos indivíduos e a forma como eles fazem o julgamento de sua satisfação com a vida (CHEN; TAN, 2018). A Figura 2 a seguir mostra as correntes da felicidade a partir da psicologia positiva.

Figura 2 – Correntes da Felicidade



Fonte: Adaptado pelo autor, ancorado em Oliveira (2019)

Abordando individualmente as características do Bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, pontuamos que o primeiro é caracterizado pela junção de três dimensões, a saber: o afeto positivo, o afeto negativo e a satisfação com a vida (TAMAYO, 2008). A caracterização dessas dimensões será relatada no Quadro 3 a seguir.

Quadro 3 – Dimensões e conceitos do Bem-Estar Subjetivo (BES)

Bem-Estar Subjetivo (BES)	
Dimensões	Conceitos
Afeto Positivo	Caracteriza-se por meio do contentamento, prazer e euforia ou ainda por reações positivas para atividades de interesse e engajamento.
Afeto Negativo	Relaciona-se ao humor, às emoções desagradáveis e às respostas negativas às experiências dos indivíduos.
Satisfação com a vida	Consiste no julgamento cognitivo da própria vida e na percepção do quanto o indivíduo se aproxima de suas aspirações.

Fonte: Adaptado de Oliveira (2019)

No tocante ao bem-estar psicológico, a felicidade está ligada à realização do potencial dos indivíduos, ao desenvolvimento de suas habilidades e à busca de se atingir metas fundamentais da vida. A abordagem do bem-estar psicológico se centra no desenvolvimento das pessoas e na caracterização de suas virtudes (LEHANE *et al.*, 2018).

O modelo de Ryff e Keyes (1995) aborda o bem-estar psicológico a partir de cinco perspectivas: crescimento pessoal, propósito de vida, relação positiva com os outros, autoaceitação e autonomia. Sentimentos de expressividade e de autorrealização são também elementos centrais da abordagem do bem-estar psicológico. O Quadro 4 caracteriza cada uma dessas dimensões.

Quadro 4 – Dimensões e conceitos de Bem-Estar Psicológico (BEP)

Bem-Estar Psicológico (BEP)	
Dimensões	Conceitos
Autoaceitação/autorrealização	Atitudes positivas em relação a si mesmo
Relação positiva com os outros	Desenvolver boas relações com os outros
Autonomia	Autodeterminação naquilo que faz
Propósito de vida	Percepção de que a vida é significativa
Crescimento Pessoal	Desenvolvimento do Potencial do indivíduo

Fonte: Adaptado de Oliveira (2019) e ancorado de Ryff e Keyes (1995).

Dentro da perspectiva de Ramirez-Garcia *et al.* (2019), a felicidade é desenvolvida a partir de dois contextos: o primeiro é o da visão hedônica, segundo o qual a felicidade pode ser determinada pelo prazer e desprazer, experiências acumuladas de afetos obtidos, focados principalmente no que o indivíduo está sentindo; o segundo é o da visão eudaimônica, caracterizada pelo fato de a felicidade ser obtida por meio do desenvolvimento do potencial e da capacidade dos indivíduos.

De acordo com Oliveira (2019), tanto a visão hedônica quanto a eudaimônica estão relacionadas à perspectiva de bem-estar, que são consideradas sinônimos de felicidade. A corrente hedônica se relaciona ao bem-estar subjetivo, em que a felicidade é constituída a partir das experiências de prazer e desprazer. De acordo com essa corrente, a felicidade se caracteriza pelas experiências agradáveis e desagradáveis, tomando como referência os julgamentos realizados acerca dos elementos positivos e negativos da vida.

A corrente eudaimônica, por sua vez, relaciona-se ao bem-estar psicológico, seguindo a visão aristotélica de que a felicidade está relacionada a uma vida virtuosa. Aristóteles compreendia que a felicidade se desenvolvia a partir das virtudes humanas, com o objetivo de viver por meio dessas virtudes e desenvolvimento de seu potencial (WATERMAN, 2010).

Ainda segundo Paschoal (2008), a corrente eudaimônica se relaciona aos sentimentos presentes quando o indivíduo se move em direção à realização de seus objetivos. De um modo geral, essa corrente, que está associada ao bem-estar psicológico, defende que a felicidade está centrada nas experiências pessoais e de autorrealização.

Para Bandassoli (2007), o que desenvolve o sentimento de felicidade nos indivíduos no trabalho é a atividade propriamente realizada e não a forma como ela é institucionalizada. Assim, para esse autor, o trabalho e a felicidade estão intimamente relacionados, mantendo entre si uma relação de interdependência.

Em outra perspectiva, Fischer (2010) afirma que a felicidade no trabalho perpassa a satisfação dos indivíduos com a função que desempenham. Segundo a autora, a felicidade que os indivíduos desenvolvem no seu trabalho tem origem em três fatores: a satisfação no trabalho, engajamento e o comprometimento organizacional. Ainda para Fischer (2009), a felicidade no trabalho está diretamente associada à motivação dos indivíduos no desenvolvimento de suas atividades no trabalho.

Nesse mesmo sentido, Santos (2020) afirma que a motivação influencia positivamente na felicidade dos indivíduos nas organizações e contribui para sua satisfação no trabalho. Ainda para esse autor, a motivação é considerada um dos principais fatores que contribuem para o desenvolvimento da felicidade das pessoas em seu ambiente de trabalho.

O estudo de Maio (2016) sobre felicidade no trabalho e seus impactos na gestão das organizações em Portugal identificou que a motivação é um dos principais preditores da felicidade no trabalho no contexto português. Nessa perspectiva, destacam-se algumas teorias antecedentes da felicidade, incluindo a teoria das motivações/higiene de Herzberg, conforme o Quadro 5.

Quadro 5 – Principais teorias antecedentes da felicidade no trabalho

Nível de Análise	Teorias	Autores
Indivíduo	Teoria das Necessidades	Maslow (1943)
	Teoria das Motivações/Higiene	Herzberg (1959)
	Psicodinâmica do Trabalho	Dejours (2004)
	Psicologia Positiva	Seligman (2002)
	Economia da Felicidade	Frey e Stutzer (2002)

Fonte: Adaptado de Maio (2016)

A teoria da motivação de Herzberg (1959) tem como principal objetivo entender os fatores responsáveis pela motivação dos indivíduos no trabalho e o que propicia felicidade nesse espaço. No livro de sua autoria, “A motivação para trabalhar”, Herzberg (1959) retrata a teoria das motivações por meio de pesquisas realizadas junto a profissionais da área industrial de Pittsburgh, nos Estados Unidos. Diante dessas pesquisas, ele identificou que a felicidade dos indivíduos no trabalho está relacionada a condições de trabalho, relacionamentos interpessoais e tipo de atividade desenvolvida.

A felicidade no trabalho, conforme observa ainda Fischer (2014), é um tema complexo que requer reflexões por parte das organizações e indivíduos que a compõem, pois é por meio dessa relação que as pessoas desenvolvem suas habilidades e atendem suas necessidades, sendo um componente fundamental para o desenvolvimento de bem-estar desses indivíduos.

Ainda para essa autora, a felicidade no trabalho está internamente associada com o comportamento organizacional. Nesse sentido, a felicidade no espaço laboral pode ser desenvolvida por meio da satisfação do indivíduo no exercício de sua função, o seu envolvimento em relação ao seu trabalho e o nível de compromisso organizacional, que possui uma relação direta com as emoções desenvolvidas pelos indivíduos no trabalho.

Para Benayahu e Pandya (2020), a felicidade dos indivíduos no trabalho é caracterizada por um sentimento subjetivo de nível individual, que reflete a compreensão de que as necessidades de uma pessoa estão ou não sendo atendidas por um determinado espaço laboral.

Uma pesquisa realizada por Oliveira (2019) junto a 506 trabalhadores de uma rede de farmácia, no Estado de São Paulo, buscou analisar a felicidade no trabalho a partir dos construtos de bem-estar. Desse estudo, foi possível verificar que os indivíduos com mais de 4 anos de efetivo trabalho na organização desenvolvem melhor os sentimentos de bem-estar no trabalho do que aqueles que possuem menor tempo de trabalho. Constatou-se ainda que os indivíduos que possuem mais de 40 anos de idade desenvolvem mais sentimentos afetivos positivos do que aqueles trabalhadores que possuem idades menores de 40 anos.

O modelo que dará suporte ao fenômeno felicidade no trabalho, nesta tese, será baseado na adaptação para o contexto voluntário dos pressupostos teóricos de Oliveira (2019), que desenvolveu esse modelo de felicidade no trabalho a partir da perspectiva de 4 (quatro) tipos de bem-estar: bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar no trabalho e bem-estar experiente/avaliado.

A escolha desse modelo se deu por ele ampliar a percepção de felicidade no trabalho, além da perspectiva do olhar da psicologia positiva, predominante nos estudos

organizacionais sobre essa temática, que analisa a felicidade no trabalho por meio do bem-estar subjetivo (BES) e bem-estar psicológico (BEP). No Quadro 6, estão as definições com seus respectivos fatores de bem-estar do modelo conceitual proposto sobre felicidade no trabalho.

Quadro 6 – Dimensões sobre Felicidade no Trabalho

Dimensão	Definição
Bem-Estar Subjetivo (BES)	Caracteriza-se pelo desenvolvimento de afetos positivos, negativos e satisfação com a vida dos indivíduos.
Bem-estar Psicológico (BEP)	Caracteriza-se pelo desenvolvimento do potencial e da capacidade dos indivíduos por meio de suas virtudes
Bem-Estar no Trabalho (BET)	Caracteriza-se pelo desenvolvimento das emoções afetivas positivas, sensações prazerosas e agradáveis no contexto laboral.
Bem-estar Experiente/Avaliado (BE/BA)	O primeiro se caracteriza pelas experiências vivenciadas no trabalho e como elas podem impactar de forma positiva ou negativa na felicidade dos indivíduos no trabalho. O bem-estar avaliado se refere ao contexto do trabalho que o indivíduo se encontra (ex.: jornada de trabalho e função desempenhada).

Fonte: Adaptado pelo autor (2022), baseado em Oliveira (2019)

A partir desse modelo conceitual proposto por Oliveira (2019), a felicidade no trabalho é influenciada pelos fatores de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico, bem-estar no trabalho e bem-estar experiente/ avaliado, conforme pode ser observado no Quadro 7 a seguir.

Quadro 7 – Indicadores do Instrumento sobre Felicidade no Trabalho

Fatores	Itens
Bem-Estar Subjetivo (BES)	O trabalho voluntário me deixa feliz
	Sinto orgulho de ser voluntário nessa área
	Sinto-me entusiasmado (a) quando vejo os resultados positivos do meu trabalho voluntário
	Sinto-me realizado (a) em ser útil no trabalho voluntário
	Sinto-me frustrado (a) quando não consigo desenvolver meu melhor na atividade voluntária
Bem-Estar Psicológico (BEP)	Sinto que desenvolvo meu potencial no trabalho voluntário
	Desenvolvo habilidades que considero importantes no trabalho voluntário
	Supero desafios no trabalho voluntário
	Expresso o que há de melhor em mim quando desenvolvo atividades voluntárias
	Realizo atividades que expressam minhas capacidades no trabalho voluntário
Bem-Estar no Trabalho (BET)	Tenho muita satisfação em realizar o trabalho voluntário
	Sinto-me satisfeito com as tarefas que desenvolvo no trabalho voluntário
	Sinto-me acolhido pelas pessoas na realização do trabalho voluntário
	Estou pessoalmente ligado ao trabalho voluntário
Bem-Estar experiente/avaliado (BEA)	Gosto do que faço e estou bem no trabalho voluntário que exerço
	Não gosto do que faço, mas estou bem onde desenvolvo as atividades voluntárias
	Gosto do que faço, mas não estou bem nesse trabalho voluntário
	Não gosto do que faço e não estou bem nesse trabalho voluntário

Fonte: Adaptado pelo autor, baseado em Oliveira (2019)

Conforme pode ser observado, a escala sobre felicidade no trabalho reúne 4 (quatro) fatores e 18 (dezoito itens) que será como base conceitual para o modelo proposto nesta tese. Apresentadas as considerações a respeito da Felicidade no trabalho de maneira mais ampla, levando-se em consideração a estreita relação conceitual entre tal sentimento e o de bem-estar dos indivíduos, serão apresentados, neste momento, de forma mais específica, os pressupostos sobre felicidade no trabalho voluntário.

2.3.1 Felicidade no Trabalho Voluntário

Por meio do trabalho voluntário, os indivíduos empreendem seus esforços, no sentido de atender às demandas sociais e organizacionais, assim como no de preencher seus anseios de ordem pessoal, inclusive os sentimentos de utilidade e pertencimento, visando ao desenvolvimento de seu bem-estar.

As atividades desenvolvidas pelos voluntários têm uma relação direta com o aumento de sua felicidade, pois é um tipo de atividade realizada de forma altruísta, que fornece recurso de ordem psicológica, senso de utilidade, engajamento social, possibilidade de interação com outras pessoas (BINDER, 2015).

Constituindo-se um tipo de atividade realizada de forma altruísta, que fornece recurso de ordem psicológica, senso de utilidade, engajamento social, possibilidade de interação com outras pessoas, conforme observa Binder (2015), a ação voluntária tende a desenvolver nos agentes voluntários o sentimento de felicidade.

O altruísmo, uma característica do trabalho voluntário, possibilita aos indivíduos que atuam nesse tipo de atividade o desenvolvimento de senso de utilidade, que está associado a significado de vida, contribuindo, por conseguinte, para a construção e sentimentos relacionados à felicidade (LEE, 2019). Segundo Post (2005), a ação altruísta dos voluntários possibilita uma melhor integração social, abstração dos problemas pessoais e aumento do significado da vida, sendo esses aspectos fundamentais para o desenvolvimento do bem-estar dos indivíduos.

No entendimento de Vecina e Chacón (2013), os voluntários são mais propensos a desenvolverem sentimentos associados com o bem-estar, quando eles se sentem motivados pelo prazer e não pela pressão ou obrigação no desenvolvimento da atividade voluntária.

A felicidade está relacionada a diversos contextos da vida e às diferentes atividades laborais que os homens desenvolvem, entre as quais o voluntariado, sendo tal atividade reconhecida como o principal elemento integrante de uma vida saudável (TREVISAN *et al.*, 2019).

Os voluntários desenvolvem felicidade no trabalho, ao passo que mobilizam recursos de ordem social e maiores níveis de integração social. Essa integração tem se mostrado benéfica em diversos aspectos relacionados à melhoria do seu bem-estar e de suas relações sociais (BINDER, 2015).

Uma questão que merece destaque em relação ao desenvolvimento da felicidade na realização de trabalhos voluntários é a de que a atividade voluntária é desenvolvida por indivíduos sem a expectativa de obter um retorno material (BINDER, 2015). Os benefícios advindos de tal atividade se justificam especialmente por questões relacionadas a fatores psicológicos, tais como: a autoestima e o aumento de interações pessoais (FOUBERT *et al.* 2017).

O senso de utilidade desenvolvido por meio do trabalho voluntário, assim como a percepção de um melhor significado na vida, é potencializado quando os indivíduos realizam

trabalhos voluntários, gerando, a partir daí, sentimentos relacionados ao seu bem-estar (MORAES *et al.*, 2017). Outros fatores que podem estar associados ao desenvolvimento de felicidade no trabalho voluntário se relacionam com a autoconfiança e atitudes positivas em relação à vida (LIMA; MARIANO, 2018).

No entendimento de Rodríguez-Pose e Berlepsch (2014), o processo de integração social vivenciado pelo trabalho voluntário é um fator importante relacionado ao desenvolvimento do bem-estar do indivíduo. Esse processo de integração social vivenciado pelo voluntariado produz como vantagens a construção de recursos sociopsicológicos, caracterizado como sentimento de pertença, maior confiança nas pessoas e maior sensação de segurança (MUSICK; WILSON, 2008).

No entanto, Dulin *et al.* (2012) pontuam que as relações entre voluntariado e felicidade podem ser diferentes de acordo com o ganho monetário dos indivíduos, sendo que o desenvolvimento de sentimentos de felicidade é mais presente para os indivíduos com padrão de vida mais baixo do que para aqueles com maior renda

Um estudo desenvolvido por Lee (2019) sugere que a situação econômica dos voluntários influencia na sua avaliação quanto ao desenvolvimento de sentimentos de felicidade. Mas, contrariando a afirmação Dulin *et al.* (2012), o estudo desenvolvido por Lee (2019) na Coreia do Sul mostrou que o voluntariado para grupos socialmente vulneráveis teve uma associação mais forte com a felicidade, à medida que a renda aumentava. Constatou-se ainda nessa pesquisa que as mulheres desenvolvem mais sentimentos de felicidade no trabalho voluntário que os homens no desenvolvimento de suas atividades.

Outro estudo, desenvolvido por Binder e Blankenberg (2016) na Alemanha, constatou que o envolvimento dos voluntários de forma altruísta, na área de ativismo ambiental, está positivamente associado ao desenvolvimento do bem-estar desses indivíduos. Para esses mesmos autores, a qualidade objetiva do meio ambiente produz impacto no bem-estar dos voluntários.

Por fim, convém pontuar que o sentido que o trabalho voluntário ocupa na vida de muitos indivíduos faz esse tipo de atividade proporcionar o desenvolvimento de sentimentos relacionados ao seu bem-estar nesse tipo de trabalho. Compreende-se que, quanto mais felizes são as pessoas no trabalho, mais elas tendem a desenvolver seus potenciais e estreitar os vínculos institucionais, estimulando a propensão dos indivíduos em se manterem na atividade voluntária.

Dito isso e partindo do pressuposto de que a felicidade pessoal pode ser alcançada por meio do trabalho voluntário, acreditamos que as organizações que se utilizam da mão-de-obra

voluntária devem desenvolver estratégias eficazes capazes de promover não apenas o bem-estar desses indivíduos, bem como a sua retenção no desenvolvimento da atividade voluntária. Aspectos relacionados à retenção no trabalho voluntário se constituem nosso próximo tópico.

2.4 RETENÇÃO NO TRABALHO VOLUNTÁRIO

As organizações precisam compreender a dinâmica da retenção das pessoas no seu espaço laboral e desenvolver estratégias que possam promover um ambiente agradável e acolhedor para os indivíduos no trabalho. Pressupõe-se que os indivíduos inseridos em um ambiente acolhedor e motivador, que proporcione bem-estar no trabalho, tendem a permanecer mais tempo nas organizações. Assim, essas devem centrar esforços no fenômeno da retenção das pessoas, a partir da perspectiva de ganhos para os indivíduos e para a própria organização.

Segundo Oliveira *et al.* (2013), a retenção é um processo que requer o desenvolvimento de diversas estratégias organizacionais voltadas à qualidade de vida no trabalho, higiene, segurança, carreira, ambiente organizacional e motivação, visando manter os funcionários nas organizações. Ainda segundo entendimento de Aguenza e Som (2012), a retenção é uma estratégia que objetiva manter os indivíduos nas organizações, por meio de ações que proporcionem o bem-estar dos funcionários.

O ato de reter pessoas no trabalho tem sido fruto de debates recorrentes dentro do contexto organizacional, pois se compreende que esse processo não deve ser visualizado como uma prática ou política organizacional, mas sim como um fator estratégico visando potencializar o desempenho das organizações (EKICI, 2018).

No que diz respeito ao trabalho voluntário, os parâmetros aplicados à retenção dos indivíduos são diferentes para o trabalho formal. Os fatores motivacionais desenvolvidos no trabalho voluntário são determinantes no processo de decisão dos indivíduos de continuar a desenvolver suas atividades no contexto do voluntariado (CABRERA-DARIAS; MARRERO-QUEVEDO, 2015).

A retenção de voluntários é um desafio para as organizações, uma vez que os indivíduos não se voluntariam em troca de remuneração. No entanto, e até mesmo por essa razão, devem existir outras recompensas percebidas pelos voluntários, capazes de conduzir a intenção dos indivíduos em continuar suas atividades no contexto voluntário (GIEL; BREUER, 2019). A retenção dos voluntários está associada a um ambiente motivador, incentivador, que proporcione satisfação pessoal aos voluntários (SANTOS *et al.* 2015).

Destaca-se ainda que as experiências positivas vivenciadas pelos voluntários no desempenho de suas atividades contribuem para o desenvolvimento de sua satisfação no trabalho e, conseqüentemente, influenciam na propensão de retenção desses voluntários como um todo (WICKER, 2017).

No entendimento de Mayo (2003), a retenção dos voluntários é fundamental para o alcance dos objetivos organizacionais, a partir do entendimento de que a retenção das pessoas nas instituições diminui o processo de rotatividade, não necessitando, pois, que as organizações empreendam esforços e recursos no sentido de recrutar, selecionar e treinar novas pessoas para o desempenho de determinada função. Reter os indivíduos, por meio de estratégias apropriadas, é buscar valorizar o capital humano que compõe a organização.

Clary *et al.* (1998) afirmam que os voluntários impulsionados a se voluntariar por motivações altruístas tendem a ficar mais satisfeitos com a realização de seu trabalho, desenvolvendo, assim, intenções de permanecer nesse tipo de atividade.

A pesquisa desenvolvida por Binder e Blankenberg (2016) na Alemanha constatou que os voluntários motivados por preceitos altruístas desenvolvem um maior nível de bem-estar no desenvolvimento do trabalho voluntário, estando mais propensos a permanecer nessa atividade.

Ainda segundo entendimento de Pilati e Hees (2011), a identificação dos fatores que motivam os voluntários dentro do desenvolvimento de suas atividades permite que os gestores, responsáveis pelo gerenciamento deste tipo de trabalho, desenvolvam mecanismos suficientemente capazes para manter os indivíduos na atividade.

Estudiosos sobre motivação voluntária afirmam que as motivações influenciam a retenção dos voluntários no espaço laboral. Nesse sentido, Bang e Chelladurai (2009) discorrem que a identificação da relação entre as motivações dos voluntários e a intenção desses indivíduos em continuar nesse trabalho são importantes para o desenvolvimento de estratégias voltadas à retenção desses voluntários.

Compreende-se que a retenção de voluntários é um dos principais desafios vivenciados pelas organizações que se utilizam dessa mão-de-obra para o desenvolvimento de suas atividades. A falta de tempo, dificuldades de conciliar a vida pessoal com a profissional e, especialmente, a falta de conhecimento sobre os impactos causados a partir de suas ações afetam a retenção dos voluntários nas organizações (BUSSEL; FORBES, 2002).

Um estudo desenvolvido por Giel e Breuer (2019), que buscou identificar os fatores que determinam a intenção dos indivíduos de continuar como árbitros voluntários em jogos de futebol na Alemanha, constatou que as motivações altruístas e amor ao esporte desses

voluntários possuem maior influência na perspectiva de suas retenções nesse estudo específico.

Outra pesquisa realizada por Harms e Hallmann (2012) na área do voluntariado esportivo, na Alemanha, especialmente relacionado a dois eventos esportivos, o hipismo e handebol, constatou que os voluntários que atuaram nesses dois eventos estão mais propensos a se voluntariar novamente nesses mesmos eventos do que em outros na área esportiva.

Segundo McBride e Lee (2012), a retenção dos voluntários é ocasionada pelas percepções multidimensionais e positivas ou respostas eficazes que o voluntário tem em relação ao desenvolvimento de seu trabalho. Esse tipo de retenção pode estar relacionado a atividades que possuem flexibilidade de horário, possibilitando que os voluntários se ajustem àquilo que seja mais conveniente em relação ao seu tempo empreendido no voluntariado (SAMUEL; CHIPUNZA, 2009).

Para Lee (2019), fatores determinantes que podem influenciar os voluntários a permanecer nessa atividade podem ser definidos por meio de sua relação com outros voluntários e por outros motivos, como amizade, relações sociais e reconhecimento nesse tipo de trabalho. Assim, quanto mais integrados os voluntários se sentirem dentro de uma organização, maior será sua identificação, o que pode levar a maiores possibilidades de sua retenção.

Motivar os voluntários de modo a torná-los cientes de suas capacidades pode ser considerado um fator importante para retenção. As relações construídas no ambiente de desenvolvimento da atividade voluntária se constituem um fator importante, no sentido de manter os voluntários nas organizações (GARNER; GARNER, 2010).

De um modo geral, os voluntários são mais propensos a se manter nessa atividade, se estiverem satisfeitos com o tipo de trabalho desenvolvido, se suas necessidades em relação ao seu bem-estar estiverem sendo atendidas e se os seus esforços empreendidos estejam dando resultados.

Como parte integrante do modelo proposto nesta tese a ser verificado no próximo capítulo, a propensão para a retenção voluntária em eventos esportivos se caracteriza pela intenção do voluntário a se voluntariar no futuro nesta área. Nesse sentido, Giel e Breuer (2019) afirmam que a propensão para retenção no voluntariado em eventos dessa natureza se caracteriza pelo fato de os voluntários se disporem a atuar novamente no mesmo evento esportivo ou em outros relacionados a essa área. Ainda nesse sentido, Bang *et al.* (2009) denominam propensão à retenção, como “comportamentos futuros” dos voluntários em relação a sua continuidade nessa área.

Dentro do modelo conceitual final desta tese, será verificada a relação entre a propensão à retenção do voluntariado esportivo e a felicidade no trabalho, pois partimos do pressuposto de que, se os voluntários esportivos desenvolvem sentimentos de felicidade no desenvolvimento do trabalho voluntário, eles tendem a permanecer atuando no voluntariado esportivo.

Parte do modelo conceitual proposto nesta tese, à propensão para retenção na área esportiva, é unidimensional e composto por 02(dois) itens. Através desses itens, será possível observar o nível de disposição em que os voluntários esportivos tendem a permanecer nessa área e se esse fenômeno é influenciado por sua felicidade no trabalho. No Quadro 8, seguem os dois itens que compõem o construto Propensão para a retenção.

Quadro 8 – Itens sobre propensão para a retenção

PROPENSÃO À RETENÇÃO
Tenho a intenção de participar como voluntário deste evento em outra ocasião
Tenho a intenção de participar como voluntário em outros eventos nessa área

Fonte: Adaptada pelo autor (2021), baseado em Bang *et al.* (2009)

Discorridas as considerações acerca da retenção no trabalho voluntário, discutiremos a seguir aspectos relacionados à proposta do modelo teórico sugerido nesta tese, que serão apresentados no capítulo a seguir, juntamente com as hipóteses definidas para esta pesquisa.

2.5 MODELO CONCEITUAL SOBRE MOTIVAÇÃO VOLUNTÁRIA EM EVENTOS ESPORTIVOS E HIPÓTESE DE PESQUISA

Como já explicitado anteriormente, e a partir das reflexões apresentadas até aqui, o presente estudo pretende desenvolver, em primeiro plano, um modelo teórico sobre a relação entre as motivações dos voluntários na área esportiva no Brasil e a felicidade no trabalho e, num segundo plano, observar como essa relação pode contribuir para o processo de retenção dos voluntários na área citada. Para tanto, será desenvolvida uma escala sobre motivação voluntária em eventos esportivos, no contexto brasileiro, baseada nos pressupostos teóricos de Bang *et al.* (2009), cuja formatação será detalhada na metodologia mais adiante.

Em relação à felicidade no trabalho, será adaptada uma escala desenvolvida por Oliveira (2019), que aborda a felicidade a partir da perspectiva de bem-estar. Quanto à propensão para retenção de voluntários envolvidos no setor esportivo, ela será analisada a partir do modelo desenvolvido por Bang *et al.* (2009).

O ponto de partida para desenvolvimento desta tese e, conseqüentemente, para a proposição desse modelo surge a partir das experiências vivenciadas por esse pesquisador como voluntário em grandes eventos esportivos no Brasil e de suas inquietações quanto às razões pelas quais um setor dentro do trabalho voluntário chega a despertar o interesse de tantas pessoas. Busca-se assim contribuir na perspectiva de gestão desses voluntários, que são fundamentais para o sucesso e organização dos eventos esportivos no Brasil

Para tanto, iniciamos no ano de 2016, nas Olimpíadas do Rio de Janeiro, nossas primeiras pesquisas nessa área, tomando como base os pressupostos teóricos de Bang *et al.* (2009), que abordam questões sobre as motivações voluntárias no esporte e propensão para retenção nessa área. Em seguida, no ano de 2017, foi realizada outra pesquisa, desta vez nos Jogos da Juventude, no município de João Pessoa/PB. Por fim, no ano de 2018, realizamos outra pesquisa junto aos voluntários atuantes no Grande Prêmio Brasil de Fórmula 1, realizado na cidade de São Paulo.

A partir do aprofundamento estatístico dos dados colhidos nessas pesquisas, realizado especialmente por meio da técnica de análise fatorial (Apêndice A), constatou-se que o modelo de Bang *et al.* (2009), um dos mais utilizados em pesquisas nessa área, constatado por meio de uma Revisão Sistemática de Literatura – RSL, não apresentou uma adequação esperada dentro do contexto brasileiro.

Diante dessa inadequação ao contexto brasileiro, a proposta de desenvolvimento de uma escala sobre motivação voluntária no esporte, dentro do nosso contexto, mostra-se oportuna, pois essa ideia não se origina exclusivamente a partir de reflexões teóricas, mas também por constatações empíricas, envolvendo voluntários esportivos de diferentes eventos e lugares no Brasil.

A escala proposta nesta tese sobre motivação no trabalho voluntário esportivo, no contexto brasileiro, tem como base o modelo de Bang *et al.* (2009), inclusive mantendo a nomenclatura da maioria dos fatores, alterando apenas o fator denominado “fatores extrínsecos” por “egoísta”. Assim, apresentamos a proposta da escala a seguir no Quadro 9.

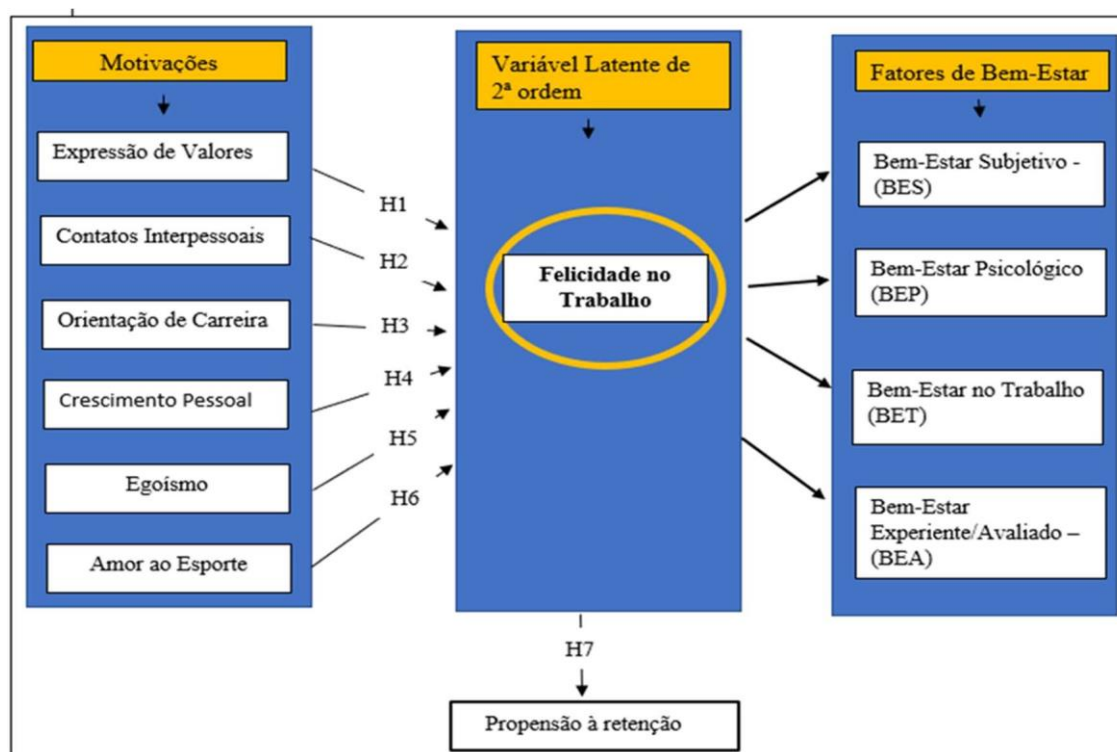
Quadro 9 – Fatores da Escala no contexto brasileiro

Dimensão	Definição
Expressão de Valores	Caracteriza-se por uma motivação mais altruísta. Os voluntários empreendem esforços para tornar o evento esportivo um sucesso.
Contatos Interpessoais	Caracteriza-se pela intenção dos voluntários interagir com outras pessoas e desenvolver novas amizades.
Orientação de Carreira	Caracteriza-se pelo desejo dos voluntários em adquirir experiências práticas com algo que possa ajudá-los na possibilidade de inserção no mercado de trabalho.
Crescimento Pessoal	Caracteriza-se pelas experiências adquiridas com o trabalho voluntário esportivo que podem ajudar no desenvolvimento de suas potencialidades.
Egoísta	Caracteriza-se pelo desejo dos voluntários de receber em troca do serviço bem material, como uniforme, tênis, entradas gratuitas nos jogos etc.
Amor ao Esporte	Relaciona-se à afinidade desenvolvida entre o voluntário e a atividade por ele desempenhada.

Fonte: Elaborado pelo Autor

Apresentadas as considerações a respeito da escala proposta a ser desenvolvida no contexto brasileiro, sobre motivação voluntária no esporte, e aglutinando com outros dois fenômenos, a saber: felicidade no trabalho e propensão à retenção, detalhado no referencial teórico desta pesquisa. A seguir, a Figura 3 demonstra o desenho proposto nesta tese.

Figura 3 – Desenho da Tese



Fonte: Elaborado pelo autor (2022).

A partir do desenho da tese, verifica-se que as motivações no voluntariado esportivo influenciam na felicidade no trabalho dos indivíduos, pressupondo-se, assim, que os voluntários são acometidos por sentimentos de felicidade, quando submetidos ao trabalho voluntário em eventos esportivos. Da mesma forma, observa-se que a felicidade no trabalho desenvolvida pelos voluntários influencia na perspectiva de propensão à retenção desses agentes.

Ressalta-se ainda que, nesse modelo, a felicidade no trabalho é uma variável latente de 2º ordem, composta por 04 (quatro) fatores de bem-estar. Para Curado *et al.* (2013), as variáveis latentes são caracterizadas por medir grandezas que não são mensuráveis diretamente.

Verifica-se ainda que esta tese abrange 7 (sete) hipóteses de pesquisa: as 6 (seis) primeiras relacionam as motivações no trabalho voluntário esportivo e a felicidade no desenvolvimento deste trabalho e a última analisa a influência que a felicidade pode proporcionar na perspectiva da propensão à retenção dos voluntários. No Quadro 10, serão apresentadas as hipóteses de pesquisa e, posteriormente, suas argumentações conceituais.

Quadro 10 – Hipóteses de pesquisa

H1: A motivação “Expressão de Valores” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H2: A motivação “Contatos Interpessoais” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H3: A motivação “Orientação de Carreira” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H4: A motivação “Crescimento Pessoal” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H5: A motivação “Egoísta” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H6: A motivação “Amor ao Esporte” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H7: A propensão à retenção é influenciada positivamente pela felicidade no trabalho do voluntário

Fonte: Elaborado pelo autor (2021)

H1: A motivação “Expressão de Valores” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário

No âmbito das motivações voluntárias no esporte, a partir da escala proposta para mensurar tal fenômeno nesta tese, a motivação “Expressão de Valores” consiste no primeiro fator da escala que presumimos ter relação positiva com a felicidade no trabalho. Esse fator se caracteriza por um viés altruísta para os voluntários nessa área.

Nesse sentido, Lee (2019) afirma que a prática altruísta, característica do trabalho voluntário, conduz os indivíduos que atuam nesse tipo de trabalho ao desenvolvimento de sentimentos relacionados à felicidade. Dentro desse mesmo diapasão, Binder (2015) argumenta que as atividades desenvolvidas pelos voluntários, motivados pelo altruísmo, levam esses agentes a desenvolver sentimentos de bem-estar em sua atuação no trabalho de natureza voluntária.

H2: A motivação “Contatos Interpessoais” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário

No entendimento de Bang & Chelladurai (2009), um dos principais benefícios em se tornar voluntário em eventos esportivos é a possibilidade de construção de novas amizades e redes de relacionamento. Nesse sentido, a motivação “Contatos Interpessoais” tem como característica a possibilidade de o voluntário interagir com outras pessoas e desenvolver novas amizades nos eventos esportivos.

Filo *et al.* (2012) argumentam que os voluntários esportivos desenvolvem sentimentos de bem-estar quando interagem e desenvolvem uma rede de relacionamento com diferentes pessoas nos eventos esportivos. Estudo de Pereira e Cavalcante (2018), realizado nas Olimpíadas do Rio de Janeiro, no ano de 2016, constatou que uma das principais motivações que levaram os voluntários a atuar neste evento está relacionado à motivação “Contatos Interpessoais”.

H3: A motivação “Orientação de Carreira” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário

A motivação “Orientação de Carreira” parte do desejo dos voluntários em adquirir experiências práticas e algo que possa ajudá-los quanto à possibilidade de inserção no mercado de trabalho. Assim, a prática do trabalho voluntário contribui positivamente para que esses agentes consigam se inserir no trabalho formal.

Konrath (2014) afirma que alguns setores do trabalho voluntário, entre eles o esportivo, favorecem o agente voluntário, no sentido de ganhar experiências de trabalho e construir conexões de carreira, mobilizando neles recursos de ordem psicológica, aumento de confiança e desenvolvimento de bem-estar desses indivíduos.

H4: A motivação “Crescimento Pessoal” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário

O fator motivacional “Crescimento Pessoal” se caracteriza pelas experiências adquiridas pelos voluntários nos eventos esportivos, sendo importantes no sentido de propiciar-lhes o desenvolvimento de suas potencialidades, assim como fazê-los se sentir necessários às atividades inerentes a esses eventos.

Para Viegas (2019), o senso de utilidade e a aprendizagem obtidos na execução do trabalho voluntário desenvolvem nos indivíduos sentimentos relacionados ao seu bem-estar.

O estudo de Hallmann e Harms (2012) em relação a eventos esportivos de equitação e Handebol na Alemanha constatou que um dos principais fatores motivacionais que levam os indivíduos a se voluntariar está relacionado ao fator motivacional “Crescimento Pessoal”.

H5: A motivação “Egoísta” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário

As motivações dos voluntários de ordem egoísta estão relacionadas a uma percepção mais individual dos agentes voluntários, pois é uma motivação mais voltada a uma ideia de receber algum retorno a partir da atividade voluntária desempenhada. Nos eventos esportivos, isso se caracteriza pelo fato de os voluntários serem motivados a participar dessas atividades, visando receber material esportivo, ingressos, entre outros benefícios, de forma gratuita.

No entanto, no entendimento de Lee (2019), mesmo que os voluntários sejam motivados por fatores individuais e de ordem egoísta no desempenho de suas atividades, isso não os impede de desenvolverem sentimentos relacionados à felicidade nesse tipo de trabalho. Em outras palavras, mesmo que os voluntários se submetam ao voluntariado esportivo visando receber recompensas materiais, eles podem desenvolver sentimentos de bem-estar no trabalho, para além do interesse pessoal.

H6: A motivação “Amor ao Esporte” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário

Essa motivação se relaciona ao envolvimento afetivo dos voluntários quando esses são submetidos à atividade voluntária em eventos esportivos em seus diversos contextos.

Ao avançar conceitualmente em relação às motivações dos voluntários em eventos esportivos, Bang *et al.* (2009) expande esse entendimento, ao acrescentar a dimensão “Amor ao Esporte”, por entenderem que os voluntários desenvolvem sentimentos de bem-estar, quando se voluntariaram em eventos esportivos. O envolvimento com o esporte desenvolve nos indivíduos diferentes sentimentos, sendo capaz de atrair, apaixonar, emocionar e gerar bem-estar em seus participantes (BRANCHI,2002).

H7: A propensão à retenção é influenciada positivamente pela felicidade no trabalho do voluntário

A última hipótese de pesquisa desta tese se refere à motivação “Propensão à Retenção”, que tem como característica a intenção de os voluntários em eventos esportivos se voluntariar novamente no mesmo evento ou em outros eventos relacionados ao esporte futuramente.

As organizações que visam estabelecer práticas que propiciem sentimentos de bem-estar aos indivíduos no desenvolvimento de seu trabalho estão mais propensas a manter essas pessoas na organização, contribuindo, assim, para diminuir a rotatividade e melhorar a retenção dos indivíduos no contexto do trabalho em que se insere (KURDI *et al.*, 2020). Apresentados os fundamentos conceituais de cada hipótese de pesquisa, detalharemos, a seguir, os procedimentos metodológicos adotados nesta investigação.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo apresenta o percurso metodológico que foi percorrido nesta tese, cujo problema de pesquisa se concentra no seguinte questionamento: **Qual o impacto da felicidade no trabalho no processo de retenção no voluntariado a partir da influência das motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil?**

Para tanto, foi desenvolvida uma escala sobre motivação voluntária em eventos esportivos, pela qual conheceremos essas motivações, que foi ponto de partida para analisar a influência sobre a felicidade no trabalho e, por conseguinte, observar os efeitos no processo de retenção dos voluntários nesses tipos de eventos.

Diante disso, é oportuno esclarecer os objetivos específicos desta tese, conforme já demonstrado no início deste estudo: 1) Desenvolver uma escala válida no contexto nacional sobre motivação no voluntariado esportivo; 2) Conhecer as motivações dos voluntários esportivos no contexto brasileiro; 3) Relacionar os efeitos da motivação sobre a felicidade dos voluntários em eventos esportivos no Brasil; e 4) verificar a influência da felicidade na propensão à retenção dos voluntários em eventos esportivos no Brasil.

O desenho demonstrativo de como foram alcançados os objetivos específicos pode ser verificado na Figura 4 a seguir:

Figura 4 – Desenho de Pesquisa

Questão de pesquisa	Objetivos específicos	Métodos
Qual o impacto da felicidade no trabalho no processo de retenção no voluntariado a partir da influência das motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil??	Desenvolver uma escala válida no contexto nacional sobre sobre motivação no voluntariado em eventos esportivos	Revisão sistemática da literatura; Geração de itens; validação de face e conteúdo; construção do instrumento; atividades de amostragem e análises multivariadas; análise de validade e confiabilidade da escala; e desenvolvimento de normas e recomendações de uso
	Identificar as motivações dos voluntários em eventos esportivos no contexto brasileiro	
	Relacionar os efeitos das motivações sobre a felicidade no trabalho dos voluntários em eventos esportivos no Brasil	Modelagem de Equações Estruturais - MEE
	Verificar a influência da felicidade no trabalho na propensão à retenção dos voluntários em eventos esportivos no Brasil	Modelagem de Equações Estruturais - MEE

Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Quanto aos objetivos de pesquisa, esta tese se constitui de natureza explicativa, à medida que buscará explicar as influências das relações entre os fenômenos nela apresentados. Segundo Yin (2010), a pesquisa explicativa é uma tentativa de conectar as ideias e fatores identificados para compreender a sua influência simultânea. Nesse caso específico, a pesquisa buscou desenvolver uma escala de mensuração sobre motivações no voluntariado esportivo no Brasil, analisando sua relação com a felicidade no trabalho e a influência dessa relação na propensão da retenção desses agentes em eventos esportivos no Brasil. Ela se insere no paradigma funcionalista, como base epistemológica de pesquisa, tomando como referência os pressupostos de Morgan (2007), quando afirma que uma característica do paradigma funcionalista é o desenvolvimento de conhecimento empírico que seja útil às organizações.

Quanto à abordagem, a presente tese se utiliza da abordagem quantitativa, visando desenvolver medidas confiáveis e generalizáveis, que venha auxiliar na análise e na explicação dos resultados. Assim, tais medidas estatísticas foram utilizadas com o intuito de validar a escala de mensuração sobre as motivações no voluntariado esportivo, sua relação

com a felicidade no trabalho e, como resultado dessa relação, a influência na propensão para a retenção dos indivíduos que atuam no trabalho voluntário esportivo no Brasil.

Para início da construção da escala sobre mensuração das motivações voluntárias em eventos esportivos, foram aplicados 407 questionários a estudantes de graduação e de pós-graduação em diversas áreas. No entendimento de Costa (2011, p.206), na primeira amostragem, dada sua característica exploratória, é aceitável que sejam coletados dados de amostra de mais fácil acesso. Desse modo, é comum a utilização de estudantes universitários, como referência inicial para o desenvolvimento de escalas.

Cabe destacar que a validação da escala sobre motivação voluntária em eventos esportivos no contexto brasileiro será desenvolvida seguindo 10 (dez) etapas, ancorado em Costa (2011). As etapas desse processo serão relatadas a seguir, conforme o Quadro 11.

Quadro 11 – Fases da construção de uma escala de mensuração

Fases da construção de uma escala de mensuração
Fase 1: Especificação do domínio do construto
Fase 2: Atividade de geração de itens e validação de face e conteúdo
Fase 3: Decisões sobre as respostas
Fase 4: Construção do instrumento de pesquisa
Fase 5: Primeira atividade de amostragem
Fase 6: Procedimentos de limpeza da escala
Fase 7: Trabalhos de campo adicionais
Fase 8: Procedimentos adicionais de limpeza da escala
Fase 9: Análise de validade e de confiabilidade da escala final
Fase 10: Desenvolvimento de normas e de recomendações

Fonte: Adaptado de Costa (2011)

Na fase 1, a principal análise se faz em relação à necessidade do desenvolvimento de uma nova escala. Sobre a fase 2, é nessa etapa que se realiza a associação dos itens aos seus fatores, baseada em aspectos teóricos, assim como a validação de face e conteúdo junto a especialistas na área, buscando identificar se a construção dos itens está adequada aos fatores e de forma compreensível.

Na fase 3, que se refere à decisão acerca da escala de verificação, normalmente adota-se a escala de concordância de likert. Na fase 4, os itens desenvolvidos foram organizados junto a cada um de seus fatores, para que ocorra a pesquisa de campo. No que concerne à fase 5, realiza-se a primeira amostra da pesquisa, visando-se à construção de uma escala.

No que diz respeito à fase 6, foi realizada a limpeza na escala após término da primeira amostra, através de uma análise fatorial exploratória – AFE. A fase 7 se refere ao planejamento e coleta da segunda amostragem com o instrumento mais apropriado.

Na fase 8, realizou-se a análise fatorial exploratória – AFE – e a análise fatorial confirmatória – AFC – para a segunda amostragem. A fase 9 se relaciona ao *Alpha* de Cronbach, que é a confiabilidade do instrumento de pesquisa. Por fim, a fase 10, cuja finalidade é mostrar as instruções de utilização para os possíveis usuários do instrumento. Na fase designada para AFE e AFC, foram analisados os parâmetros a seguir, conforme Quadro 12.

Quadro 12 – Parâmetros utilizados para a AFE

Índice	Descrição	Parâmetros
Teste de Esfericidade de Bartlett	Teste estatístico de significância geral de todas as correlações em uma matriz de correlação.	p-valor<0,05
KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)	Indica a adequação da amostra para análise fatorial, por meio do KMO e do teste de esfericidade de Bartlett.	KMO> 0,7
Correlações de Pearson	Indica grau de correlação entre duas variáveis.	Maior que 0,3 e p<0,05, dentro do mesmo fator.

Variância Total Extraída	Refere-se à percentagem da variância total absorvida por cada fator.	Acima de 50%
Comunalidades	Representam a variância total de cada variável compartilhada com as demais	Acima de 0,5 (primeira amostra). Acima de 0,5 (segunda amostra).
Escore/Cargas fatoriais	São os valores estimados da correlação de cada variável com os fatores gerados.	Quanto maior melhor. Para uma amostra de 200, acima de 0,4.
Alpha de Cronbach (α)	Medida de confiabilidade e de consistência interna que apresenta o percentual da variação total de um fator.	Acima de 0,7

Fonte: Vale (2021) ancorado em Hair *et al.* (2009).

Na segunda amostra foi realizada, visando analisar os parâmetros relacionados à Análise Fatorial Confirmatória – AFC, foram tomados como referência os parâmetros a seguir designados, conforme o Quadro 13 a seguir.

Quadro 13 – Parâmetros utilizados na AFC

Índice	Descrição	Parâmetros
Qui-quadrado (χ^2)	Trata-se do teste de significância da função de discrepância minimizada durante o ajustamento do modelo.	Quanto menor, melhor; p-valor < 0,05
Medidas absolutas de ajustamento		
Média padronizada dos resíduos (SRMR)	Refere-se ao índice de ajustamento a partir da raiz padronizada do resíduo médio.	Inferior a 1
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	Trata-se do índice que explica a proporção de covariância entre as variáveis manifestas explicadas pelo modelo. Os valores variam de 0 a 1, com valores maiores que 0,9 indicando um bom ajustamento.	Próximo a 1 ou acima de 0,9 (bom ajustamento).

Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	Refere-se à situação em que o ajustamento perfeito à estatística χ^2 é igual aos graus de liberdade.	Menor que 5
Medidas incrementais de ajustamento		
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	Refere-se ao índice de ajuste incremental que varia de 0 a 1. Valores altos indicam melhor ajuste.	Próximo a 1 ou acima de 0,8 (ajust. sofrível).
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	Avalia a percentagem de incremento na qualidade do ajustamento do modelo ajustado (χ^2) relativamente ao modelo de independência total ou modelo basal (o pior modelo possível) (χ^2_b)	Próximo a 1 ou acima de 0,8 (ajust. sofrível)
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	Trata-se de um índice de comparação entre o modelo especificado e o modelo referência nulo. Valores variam de 0 a 1, mas não estão limitados a esse intervalo. Valores próximos de 1 indicam um ajustamento muito bom	Próximo a 1 ou acima de 0,9 (bom ajustamento).
IFI	Também é um índice comparativo que trabalha com a lógica de comparação do χ^2 de modelos independentes com o χ^2 do modelo em teste.	Próximo a 1 ou acima de 0,8 (ajust. sofrível)
Medidas de parcimônia de ajustamento		
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	Penaliza o CFI pelo rácio de parcimônia.	Maior que 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	Penaliza o NFI pelo rácio de parcimônia	Maior que 0,60
Medidas de discrepância populacional		

Raiz do erro quadrático médio aprox. (RMSEA)	Refere-se ao índice de ajustamento a partir dos erros quadráticos médios de aproximação. Essa medida considera a complexidade do modelo, refletido nos graus de liberdade.	Valores entre 0,05 e 0,08 são considerados aceitáveis.
Validade fatorial e convergente		
Validade fatorial	Considera a confiabilidade individual do item em relação a sua variabilidade total explicada pelo fator. Dá-se por meio dos escores fatoriais.	Acima de 0,5; p-valor < 0,05.
<i>Alpha</i> de Cronbach (α)	Medida de confiabilidade e de consistência interna que apresenta o percentual da variação total de um fator.	Acima de 0,7
Confiabilidade composta (CC)	Consistência interna dos itens reflexivos do construto. Também está relacionada à confiabilidade do construto.	Acima de 0,7
AVE (<i>Average Variance Extracted</i>)	Indica a quantidade geral de variância dos itens para explicar o construto latente.	Acima de 0,5
Validade Discriminante		
Crítério de Fornell e Larcker (1981)	Verifica se a raiz quadrada das AVE de cada dimensão é maior do que as correlações com as outras dimensões	Raiz quadrada da AVE maior do que o R ² entre as dimensões

Fonte: Vale (2021), Hair *et al.* (2009) e Marôco (2010)

Após o desenvolvimento da escala sobre motivação voluntária em eventos esportivos proposta nesta tese, foram realizadas pesquisas de campo nos eventos esportivos no Brasil, a fim de identificar as motivações que levam os voluntários a atuarem nesta área.

3.2 COLETA DE DADOS E AMOSTRA DE PESQUISA

Os procedimentos de coleta de dados que viabilizaram esta pesquisa foram realizados entre os meses de agosto e novembro de 2021 com a escala desenvolvida neste estudo. Esta coleta foi realizada de forma presencial e virtual, nesse segundo caso, por meio da plataforma

Google Form. A coleta de dados foi realizada nos Estados de São Paulo, Rio de Janeiro, Paraíba e Rio Grande do Norte, em sete diferentes eventos esportivos, conforme demonstrado no Quadro 14.

Quadro 14 – Locais e quantidade de voluntários pesquisados

Eventos	Locais	Quantidade de Voluntários
<i>Rally Dos Sertões</i>	Estados do RN, PB, PE, PI, AL, BA	68
Meia Maratona do Sol	Natal/RN	21
<i>Jampa Beach Games</i>	João Pessoa/PB	24
Jogos Escolares Brasileiro	Rio de Janeiro	74
Grande Prêmio de Fórmula 1 - Interlagos	São Paulo	78
Novo Basquete Brasileiro - NBB	Campina Grande	20
Meia Maratona Internacional	João Pessoa/PB	22

Fonte: Adaptado pelo Autor (2022)

Em muitos desses eventos, como, por exemplo, o *rally* dos sertões e as maratonas, os voluntários ficavam em lugares físicos diferentes e distantes, o que, no primeiro momento, dificultou a coleta de dados. No entanto, contamos com o apoio da gestão dos eventos e dos próprios voluntários, no sentido de repassar o formulário de pesquisa *online* para os outros voluntários que atuavam nos eventos.

No tocante à coleta de dados, um fato que merece destaque se relaciona com o *Rally* dos Sertões, evento realizado em seis estados diferentes, a saber: Rio Grande do Norte, Paraíba, Pernambuco, Piauí, Alagoas e Bahia. A primeira coleta de dados desta tese foi realizada, presencialmente, no Estado do Rio Grande do Norte, especificamente na Praia de Pipa, no dia 13 de agosto de 2021, data inicial do evento. Contudo, diante do cenário de crise sanitária decorrente da pandemia da Covid-19 e da possibilidade de aplicação online do formulário, as coletas de dados seguintes foram realizadas via plataforma digital (Google Form), através da qual foram aplicados 68 (sessenta e oito) questionários.

Em relação aos voluntários dos quais colhemos as amostras, foram ao todo 307, distribuídos em 7 diferentes eventos esportivos no Brasil, conforme pode ser observado no Quadro 14. Para Hair (2009), a amostra de uma pesquisa deve ter pelo menos 5 (cinco vezes) a quantidade de itens da escala. Na apresentação dos resultados, será demonstrado que a escala da segunda amostra ficou com 34 itens, atendendo, assim, aos pressupostos de Hair (2009) em relação à quantidade ideal de sujeitos submetidos à pesquisa.

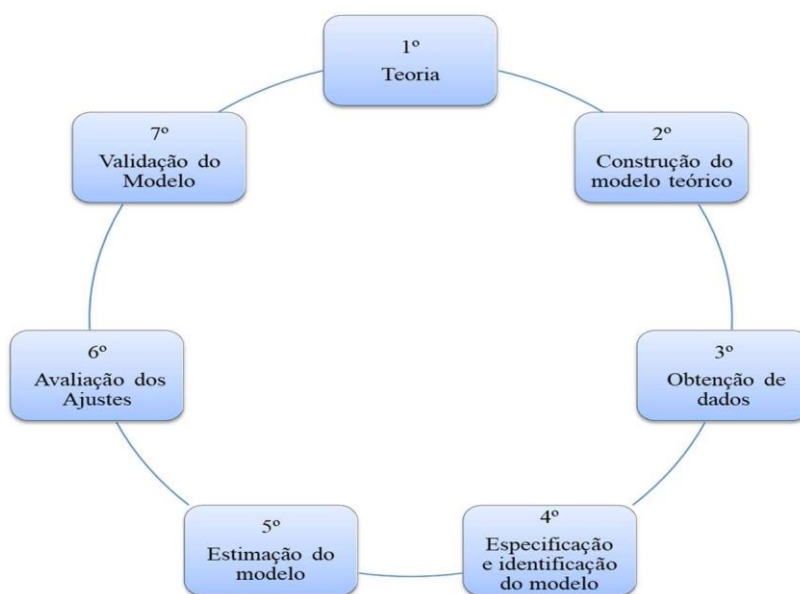
Ressalta-se que os três instrumentos de pesquisa aplicados nesta tese (motivação dos voluntários em eventos esportivos, felicidade no trabalho e propensão à retenção) tiveram como referência a escala de concordância de likert de 11 (0-10) pontos. Segundo Costa (2011), ela é a mais indicada, pois a utilização dessa escala não força os entrevistados a responder questões sobre as quais eles não têm o que manifestar (se não realiza a prática, marca 0) e tem o potencial de reduzir o problema de dados perdidos. Tal formatação também é familiar aos respondentes pela aproximação com o sistema de avaliação educacional brasileiro (notas de 0 a 10).

3.3 TRATAMENTO DE DADOS

Para tratamento dos dados da pesquisa, foram utilizados os *softwares* SPSS 21 e o AMOS 21 e JASP, visando realizar os testes estatísticos voltados à análise fatorial, análise de regressão, análise de correlação, ANOVA, t-teste e modelagem de equação estrutural – MEE.

A modelagem de equação estrutural – MEE – é uma técnica estatística que possibilita analisar a relação entre todas as variáveis de determinado modelo em uma única estrutura (HAIR, 2009). Dessa forma, o MEE se caracteriza por aglutinar técnicas multivariáveis em um único método de análise. Essa técnica ainda possibilita analisar a relação entre as variáveis dependentes/independentes e a influência que elas causam mutuamente (HAIR, 2009). A Figura 5, a seguir, mostra os passos a serem seguidos para aceitação ou não do modelo, a partir da perspectiva do MEE.

Figura 5 – Etapas da Modelagem de Equações Estruturais



Fonte: Adaptado de Marôco (2010)

Após o relato do percurso metodológico desta tese, cabe destacar algumas dificuldades enfrentadas durante a pesquisa. Deve-se reconhecer que a pandemia dificultou o processo de coleta de dados, tendo em vista a diminuição da quantidade de eventos nesse período (2020 – 2021) e da participação de voluntários. Diante dessa dificuldade, não foi possível coletar os dados por meio do tipo ou porte do evento, sendo necessário aglutinar todos aqueles que propiciaram uma amostra adequada aos testes estatísticos.

Em relação às pesquisas de campo, houve por parte dos respondentes certa resistência quanto a responder os questionários pessoalmente, sendo necessário utilizar algumas estratégias, como buscar ter acesso a gestão dos eventos, no sentido de eles distribuírem o questionário *on-line* para os voluntários. Os deslocamentos para os eventos e os recursos de ordem financeira empreendidos também fazem parte do rol de dificuldades enfrentadas nesse trajeto.

Por fim, a mais sentida de todas as dificuldades foi a partida precoce, em abril de 2022, do professor Jozemar Pereira, do departamento de estatística da UFPB, que auxiliava no início dos tratamentos dos dados desta tese. Seu falecimento foi uma perda irreparável para toda a comunidade acadêmica da UFPB.

Finalizado o percurso metodológico desta pesquisa, serão abordados os capítulos 4, 5 e 6, que visam atender aos objetivos específicos desta tese. O capítulo 7 apresentará uma síntese dos resultados observados nos capítulos supramencionados. A seguir, serão discutidos os resultados referentes à construção da escala proposta neste trabalho.

4 OS CONSTRUTOS SOBRE AS MOTIVAÇÕES DOS VOLUNTÁRIOS EM EVENTOS ESPORTIVOS: CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE UMA ESCALA DE MENSURAÇÃO

A proposta do desenvolvimento de uma escala de mensuração sobre as motivações voluntárias em eventos esportivos possui um caráter multidimensional e nos ajudará a compreender os motivos que levam os voluntários a desenvolverem suas atividades nesses eventos. Prossegue-se, assim, o detalhamento de cada passo na construção e na validação da escala de mensuração proposta nesta tese.

4.1 DESENVOLVIMENTO DA ESCALA

Esta seção apresenta o processo de construção e de validação de escala de mensuração sobre as motivações dos voluntários em eventos esportivos no Brasil. Para isso, baseamo-nos nos pressupostos de Costa (2011), que orienta o desenvolvimento de escala a partir de 10 passos a serem seguidos para se efetivar o desenvolvimento de uma escala de mensuração. A seguir, o detalhamento de cada passo na construção e validação da escala sobre motivação voluntária em eventos esportivos.

4.1.1 Passo 1 - Especificação do domínio do construto

No intuito de identificar a produção científica sobre o tema pesquisado nesta tese, realizou-se uma revisão integrativa da literatura, acerca dos modelos teóricos que abordam os aspectos relacionados às motivações dos voluntários em eventos esportivos, que pode ser consultada no Apêndice B.

Os resultados encontrados na revisão da literatura indicam a ausência de uma escala de mensuração sobre as motivações dos voluntários em eventos esportivos no Brasil, o que nos leva a compreender a necessidade do desenvolvimento de uma escala nacional para compreensão desse fenômeno. Outro ponto que fundamenta a necessidade do desenvolvimento de uma escala se deve ao fato de que, ao se realizar uma análise fatorial exploratória dos dados coletados nos estudos de Pereira e Cavalcante (2018), Pereira e Cavalcante (2019) e Pereira *et al.* (2019), por meio do modelo teórico de Bang *et al.* (2009), junto a 767 voluntários, em três eventos esportivos no Brasil (olimpíadas, fórmula 1 e jogos da juventude), constatou-se que o respectivo modelo não se adequou ao contexto nacional, conforme dados constantes no Apêndice A.

Nessa revisão da literatura, foram encontradas escalas de mensuração sobre motivação voluntária em eventos esportivos aplicadas em estudos aplicados na Europa, EUA, Canadá, utilizando alguns modelos teóricos, como os de Farrel *et al.* (2009), Strigas e Jackson's (2003), Bang e Chelladurai (2009) e Bang *et al.* (2009). Entre todos os modelos citados, o proposto por Bang *et al.* (2009) foi o mais utilizado em pesquisas sobre as motivações dos voluntários em eventos esportivos. Cabe destacar, que embora o modelo de Bang *et al.* (2009) tenha se destacado em pesquisas nesta área, os autores utilizaram como base teórica os estudos de Farrel *et al.* (2009), Strigas e Jackson's (2003), Bang e Chelladurai (2009) para desenvolvimento do modelo teórico. Tal modelo, utilizado como base teórica desta tese, possui seis fatores: Expressão de Valores, Contatos Interpessoais, Orientação de Carreira, Crescimento Pessoal, Fatores Extrínsecos e Amor pelo Esporte. O procedimento a seguir trata da geração e redação dos itens e validação de face e conteúdo da escala.

4.1.2 Passo 2 – Geração e redação dos itens e validação de face e de conteúdo

A geração dos itens resultou em uma lista de 36 perguntas, divididas igualmente nos seis fatores do modelo teórico sobre motivação voluntária em eventos esportivos no Brasil, proposto neste estudo. Essas perguntas foram originadas a partir do modelo de Bang *et al.* (2009), que possui 25 itens.

Baseado nos estudos de Pereira e Cavalcante (2018), Pereira e Cavalcante (2019) e Pereira *et al.* (2019), constatou-se por meio de uma Análise Fatorial Exploratória – AFE, que dos 25 itens do modelo supramencionado, apenas 10 deles obtiveram comunalidades acima de 0,5, valor este adequado para manutenção do item na escala, conforme Apêndice A.

Utilizando-se desses 10 itens que foram mantidos do modelo teórico original, foram elaborados mais 26 itens, totalizando 36 do modelo proposto nesta tese. Após elaboração desses itens, baseados na literatura sobre o tema, iniciou-se um processo de revisões no intuito de melhorar a qualidade dos itens e se eles correspondiam a cada um dos seus fatores.

Diante disso, houve uma reunião com os membros do Grupo de Estudos do Terceiro Setor (GETS) que avaliaram a relação dos itens com seus respectivos fatores, no dia 26 de maio de 2020. Após alguns ajustes nos itens sugeridos nessa reunião, partiu-se para a validação de face e conteúdo, conforme explicado a seguir.

A validação de face e conteúdo se caracteriza pela revisão dos itens por especialistas, no sentido de se avaliar a clareza e a pertinência dos itens elaborados, visando à construção da escala de mensuração. Segundo entendimento de Costa (2011), as metas que são analisadas

nessa etapa são: 1) verificar a clareza da definição dos fatores; 2) avaliar se os itens estão adequados ao seu fator.

A escolha desses especialistas ocorreu em virtude das experiências vivenciadas por parte deles, na construção de outras escalas na área de administração, bem como de docentes da área educação física que possuem experiências em ambientes relacionados a eventos esportivos, inclusive como voluntário, e uma profissional da área de letras e linguística, serem importantes para colaborar nessa análise, visando assim atender à complexidade e à diversidade inerentes à construção de uma escala conveniência, considerando a importância das suas contribuições. Dessa forma, esses especialistas avaliaram o instrumento durante o período compreendido entre 10 de junho de 2020 e 10 de julho de 2020. O Quadro 15 apresenta o perfil dos especialistas.

Quadro 15 - Perfil dos especialistas

ID	Experiência	Sexo	Formação	Titulação
ESP1	Professor e pesquisador sobre o Terceiro Setor e trabalho voluntário há 18 anos.	M	Administração	Doutor
ESP2	Professora e pesquisadora acerca do Terceiro Setor	F	Administração	Doutor
ESP3	Professor	M	Administração	Doutor
ESP4	Professora	F	Administração	Mestre
ESP5	Professora	F	Administração	Doutor
ESP6	Membro do Grupo de Pesquisa do Terceiro Setor - GETS	M	Administração	Mestre
ESP7	Professor	M	Educação Física	Mestre
ESP8	Voluntária de Grandes Eventos Esportivos	F	Educação Física	Mestre
ESP9	Professora	F	Letras e Linguística	Doutor
ESP10	Professora e Doutorando do Programa de pós-graduação em Administração – PPGA/UFPB.	F	Administração	Mestre

Fonte: Elaborado pela autora (2021).

Nessa etapa, utilizou-se um instrumento de validação de face e conteúdo (Apêndice C) que visa analisar a adequação do item ao seu fator, bem como verificar a clareza do enunciado de cada um dos itens da escala. A seguir, apresentam-se os parâmetros seguidos para essa etapa:

Adequação do item: Por meio da definição teórica de cada fator, observar se os itens agrupados neles estão adequados.

Clareza do enunciado: Analisar se os itens desenvolvidos estão de compreensíveis para uma pesquisa de campo.

O Quadro 16 a seguir mostra a gradação da análise de face e conteúdo verificada pelos especialistas.

Quadro 16 – Gradação para validação de face e conteúdo

Adequação do item a definição				
1 – Inadequado	2–Pouco Adequado	3 – Adequado	4–Bem adequado	5–Adequação perfeita
Clareza do enunciado				
1 – Péssimo	2 - Ruim	3 – Regular	4 – Boa	5 – Ótimo

Fonte: Costa (2011).

Após análise e adequações sugeridas pelos especialistas, a partir da construção da escala inicial, constante no Apêndice C, restaram os 36 itens, conforme no Quadro 17, distribuídos nos seis fatores. Ressalta-se que dos 36 itens elaborados, 26 deles tiveram sugestões de melhorias por parte dos especialistas.

Quadro 17 – Itens após validação de face e conteúdo

CÓDIGO	ITENS DO FATOR EXPRESSÃO DE VALORES
EV1	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.
EV2	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.
EV3	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.
EV4	Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento.
EV5	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.
EV6	Sinto que é importante ajudar os outros.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR CONTATOS INTERPESSOAIS
CI1	Quero ampliar minha rede de relacionamentos.
CI2	Quero trabalhar com pessoas diferentes.
CI3	Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal.
CI4	Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe.
CI5	Quero aumentar minha autoconfiança.

CI6	Quero combater minha timidez.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR ORIENTAÇÃO DE CARREIRA
OC1	Quero trabalhar como voluntário para valorizar meu currículo.
OC2	Quero adquirir algumas habilidades práticas.
OC3	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.
OC4	Quero adquirir experiência profissional.
OC5	Quero adquirir novos conhecimentos.
OC6	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR CRESCIMENTO PESSOAL
CP1	O trabalho voluntário me faz sentir bem.
CP2	O trabalho voluntário me estimula a socialização.
CP3	O Trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais.
CP4	Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo trabalho voluntário.
CP5	O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa.
CP6	O trabalho voluntário me faz sentir importante.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR EGOÍSMO
EG1	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente.
EG2	Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos.
EG3	Quero me comunicar com pessoas de outras línguas.
EG4	Quero ter oportunidades de conhecer os competidores.
EG5	Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo.
EG6	Quero minha imagem associada ao evento esportivo.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR AMOR AO ESPORTE
AE1	Evento esportivo é algo que aprecio.
AE2	Gosto de me envolver no voluntariado esportivo.
AE3	Gosto de eventos relacionados a qualquer esporte.
AE4	Gosto de ser voluntário neste evento específico.
AE5	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos.
AE6	Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos

Fonte: Elaborado pelo autor (2021).

O terceiro passo para a construção da escala diz respeito às decisões sobre as respostas utilizadas no desenvolvimento desta escala, conforme descrito a seguir.

4.1.3 Passo 3 – Decisões sobre as respostas

Nesta pesquisa, utilizou-se a escala de verificação do tipo Likert de 11 pontos, com variação de 0 a 10, com 0 indicando discordância total e 10 concordância total. Dessa forma, preferiu-se esse tipo de escala de 11 pontos, em virtude de uma melhor compreensão do respondente acerca da intensidade de concordância entre os dois extremos (1 - Discordo totalmente; 11 - Concordo totalmente). Segundo Costa (2011), a confiabilidade de uma escala é melhor auferida com mais de sete pontos. Outro ponto a se destacar em relação a escolha da escala likert de 11 pontos, se refere ao fato de que os outros modelos teóricos utilizados nesta tese, de felicidade no trabalho e retenção, possuem escalas likert de 11 pontos para mensuração desses fenômenos, fato este que segundo Costa (2011) é um fator de escolha da escala utilizada quando o modelo teórico em estudo possuir mais de um fenômeno a ser analisado. A seguir, será relatada a fase seguinte do desenvolvimento da escala que é a construção do instrumento de pesquisa.

4.1.4 Passo 4 – Construção do instrumento de pesquisa

Nesta etapa, realizou-se a construção da escala de mensuração sobre as motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil, com os 36 itens constantes no Quadro 15. O instrumento de pesquisa foi composto pelo título “Motivação Voluntária em Eventos Esportivos no Brasil”. A primeira página mostrou o objetivo da mensuração da escala, bem como o termo de concordância da pesquisa. Posteriormente, colocaram-se os itens referentes aos fatores e às questões sociodemográficas, tais como estado civil, idade, formação e sexo. A seguir, o 5º passo, que retrata a primeira atividade de amostragem, visando à construção da escala.

4.1.5 Passo 5 – Primeira atividade de amostragem

A primeira amostragem se fez necessária para se analisar se os itens estão consistentes, sendo uma fase exploratória e de uma amostra de fácil acesso (COSTA, 2011). O instrumento de pesquisa com 6 fatores e 36 itens, disponibilizado aos respondentes de forma on-line por meio da ferramenta Google Forms e enviado por e-mail, Facebook, Instagram e WhatsApp no período de 05/08/2020 a 20/08/2020. O tamanho da amostra foi de 407 respondentes e todos os questionários foram válidos. Segundo entendimento de Hair *et al.* (2009), a

quantidade de questionários aplicados deverá ser de no mínimo cinco vezes o número de indicadores do instrumento.

As características da amostra foram as seguintes:

- Estudantes universitários;
- 55% são homens e 45% mulheres;
- 85% estudantes de graduação e 45% pós-graduação
- 75% não possuem renda fixa; e
- 80% são solteiros.

Feitas as considerações a respeito da primeira atividade de amostragem, será discutido o 6º passo, que trata sobre o procedimento de limpeza da escala.

4.1.6 Passo 6 – Procedimentos de limpeza da escala

Nesta fase, utilizaram-se procedimentos de ordem exploratória, no sentido de se verificar os resultados da primeira amostragem e, posteriormente, a limpeza da escala, que excluirá aqueles itens que não se ajustam aos seus respectivos fatores. O caminho percorrido nessa fase foram: (I) análise exploratória preliminar, (II) análise de correlação, (III) análise fatorial exploratória e (IV) análise de confiabilidade. Cada etapa é detalhada a seguir.

A partir dos dados coletados na primeira amostra, começamos a análise quantitativa por meio da Análise Fatorial Exploratória (AFE). Nesse sentido, a AFE pode ser considerado é um conjunto de técnicas multivariadas que tem como objetivo encontrar uma estrutura subjacente em uma matriz de dados que possa determinar o número e os fatores que melhor representa um conjunto de variáveis observadas (HAIR et al., 2009; DAMÁSIO, 2012). A seguir, detalham-se os resultados da AFE.

4.1.6.1 Análise Exploratória Preliminar

Após a consolidação dos dados da pesquisa, exportaram-se as respostas para uma planilha em Excel, visando verificar a necessidade de exclusão de alguma resposta. Destaca-se que a planilha apresentou 407 respostas, sendo realizada uma análise para identificar *missing values* e *outliers*. Segundo Hair (2019) os *missing values* se refere a ausência dados de uma determina amostra e os *outliers* são dados que se diferenciam drasticamente de todos os outros, causando discrepância desses dados na amostra.

Na análise de *Missing Values*, não foram identificadas ausência de dados entre os 407 respondentes, no entanto foram identificados três *outliers*, demonstrando a validade de 404 questionários respondidos. Esses questionários eliminados apresentaram, em todos os casos,

todas as respostas 0 (zero), caracterizando que os três respondentes marcaram uma única resposta para todos os itens da escala.

Para conclusão da análise exploratória preliminar, realizou-se a extração das estatísticas descritivas, tais como: média, desvio padrão e coeficiente de variação. Barbetta (2004) define as medidas estatísticas apresentadas, conforme o Quadro 18.

Quadro 18 – Medidas Descritivas

Medidas Estatísticas
Média amostral - Caracteriza-se como sendo a medida de tendência central dos dados mais utilizada
Desvio padrão - É a medida de dispersão mais utilizada, que pode ser considerada como uma medida de variabilidade dos dados de uma distribuição de frequência, ou seja, o desvio padrão mede a dispersão dos valores individuais em torno da média
Coeficiente de variação - caracteriza-se pelo desvio médio quadrado em torno da média de um conjunto de dados e o coeficiente de correlação indica o grau de relação linear entre duas variáveis aleatórias.

Fonte: Adaptado de Barbetta (2004)

Ainda em relação às medidas descritivas mencionadas, Costa (2011) e Pimentel Gomes (2000) as parametrizam da seguinte forma, conforme o Quadro 19.

Quadro 19 – Critérios de medidas de média e desvio padrão

Escala de 1 a 10 pontos		
Medida	Pontos	Avaliação da variável
Critério de média	Até 5	Fraco
	Acima de 5 a 6,5	Moderado
	Acima de 6,5	Forte

Critério de desvio padrão	até 2	Baixo
	Acima de 2 a 3	Moderado
	Acima de 3	Alto

Fonte: Elaborado pelo autor com base em Costa (2011)

No que concerne o coeficiente de variação, Pimentel Gomes (2000) diz que, nos experimentos de campo, se o coeficiente de variância for inferior a 10%, entende-se que esse coeficiente de variância é baixo, ou seja, o experimento tem alta precisão; de 10 a 20%, são considerados médios e de boa precisão; de 20 a 30%, alto, com baixa precisão; e, acima de 30%, muito alto.

Em relação às medidas descritivas realizadas na análise exploratória preliminar, constatou-se que as médias estão compreendidas entre 9,28 para o item CI4 “Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe”. O intervalo é 5,71 para o item EG6 “Quero minha imagem associada ao evento esportivo”. Os desvios padrão desses itens ficou compreendido entre 1,34 (CI4) e 3,55 (EG6), sendo considerados desvios baixo e alto, respectivamente.

Sobre o coeficiente de variação, o item CI4 apresentou um valor de 14,43%, considerado de boa precisão, e o item EG6 apresentou um coeficiente de 62,17%, sendo considerado muito alto e de baixa precisão. Embora o item EG6 tenha apresentado um valor de baixa precisão, nesse momento, foi decidido pela sua manutenção na escala, pois esse autor

entende que o conteúdo desse item foi desenvolvido a partir de um contexto teórico consistente, e sua permanência é considerada importante para construção do fator egoísmo da escala proposta nesta tese. Assim, esse item permanecerá na escala, nesse momento, e será

analisado conjuntamente com outras medidas estatísticas, tais como análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória, carga fatorial e comunalidade, que possibilitará uma maior precisão no que diz respeito à manutenção ou não dele na escala proposta na tese.

Em relação à análise do desvio padrão dessa análise exploratória preliminar, constatou-se que houve uma variação compreendida entre 1,05 e 3,55. O item EV6 “Sinto que é importante ajudar os outros” apresentou um desvio padrão de 1,05, enquanto o item EG6 “Quero minha imagem associada ao evento esportivo” apresentou um valor de 3,55, conforme Apêndice D.

No que diz respeito ao coeficiente de variação, o item EV6 apresentou um valor de 10,90%, considerado de boa precisão, e o item EG6 apresentou um coeficiente de 62,17%, sendo considerado muito alto e de baixa precisão.

Seguindo o mesmo argumento apresentado relacionado ao item EG6, foi decidido pela sua manutenção na escala nesse momento, ao entender que outras medidas estatísticas devem ser levadas em consideração, tais como análise fatorial exploratória, análise fatorial confirmatória, carga fatorial e variância explicada, a partir do entendimento que esse item possui representatividade na construção do fator egoísmo. A seguir, serão realizadas as medidas de correlação, análise fatorial exploratória e confiabilidade.

4.1.6.2 Análise de correlação, análise fatorial exploratória e confiabilidade

A análise da primeira amostragem de coleta de dados foi realizada individualmente por fatores, sendo extraída nesse processo a correlação bivariada de Pearson e a adequação da amostra por meio do KMO (Kaiser-Meyer-Olkin), que indica a proporção de variância dos dados que pode ser considerada comum a todas as variáveis, ou seja, que pode ser atribuída a um valor comum. Para Hair (2009), quanto mais próximo de 1, melhor o KMO. Outro aspecto importante da análise dos dados, diz respeito à correlação. De acordo com Marôco (2014), os itens precisam apresentar correlação mínima de 0,3 e máxima de 0,9, sendo estatisticamente não nula a $p < 0,05$.

A análise fatorial exploratória (AFE) foi realizada por meio do método de rotação *Varimax* e da extração de componentes principais, suprimindo-se itens com valor absoluto menor que 0,4, verificando unidimensionalidade ou multidimensionalidade dos itens. Segundo Field (2009), o método de rotação *varimax* é o mais utilizado nas análises estatísticas, pois ele tenta maximizar a dispersão de cargas dentro dos fatores, agregando um menor número de variáveis sobre cada fator, resultando em mais aglomerados de fatores interpretáveis.

Também foram extraídas as variâncias explicadas, as comunalidades e as cargas fatoriais. Com o intuito de verificar a confiabilidade, extraiu-se o *alpha* de Cronbach e consideraram-se valores acima de 0,7, como indicado por Hair (2019). O *alpha* de Cronbach é a confiabilidade do instrumento de pesquisa. A seguir, apresentaram-se os procedimentos realizados em cada fator e, posteriormente, uma análise conjunta de todos os itens que permaneceram para que se verifique a sua unidimensionalidade ou multidimensionalidade.

4.1.6.3 Análise do fator expressão de valores (EV)

O fator expressão de valores é caracterizado por ser o fator mais altruísta da escala. Relaciona-se com a maneira pela qual os voluntários visam contribuir com os eventos esportivos e com sua comunidade de maneira geral (BANG; CHELLADURAI, 2009). Inicialmente, analisou-se a correlação de Person para os itens dos fatores. Todos os itens possuem correlação entre 0,3 e 0,9, demonstrando correlações fortes. A Tabela 01 apresenta as correlações entre os itens desse fator.

Tabela 1 – Correlações do fator Expressão de Valores

ITENS		EV1	EV2	EV3	EV4	EV5	EV6
EV1	Pearson Correlation	1,00	,808**	,459**	,498**	,441**	,350**
	Sig. (2-tailed)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
EV2	Pearson Correlation	,808**	1,00	,457**	,534**	,488**	,374**
	Sig. (2-tailed)	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
EV3	Pearson Correlation	,459**	,457**	1,00	,532**	,709**	,516**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
EV4	Pearson Correlation	,498**	,534**	,532**	1,00	,510**	,313**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
EV5	Pearson Correlation	,441**	,488**	,709**	,510**	1,00	,523**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
EV6	Pearson Correlation	,350**	,374**	,516**	,313**	,523**	1,00
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Posteriormente, foi realizado o teste de Bartlett ($\chi^2=1204,979$, $df=15$, $p=0,000$), o KMO (0,905) e o α de Cronbach. (0,851). Dessa forma, confirmou-se a adequação para os itens desse fator. A Tabela 2 apresenta esses resultados.

Tabela 2 – Teste de Bartlett e KMO para o fator Expressão de Valores

KMO	,905
Teste de Esfericidade de Bartlett	1204,979
df	15
Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Após essa análise, foram verificadas as comunalidades, cargas fatoriais, bem como o alpha de cronbach do fator “Expressão de Valores”. Para Hair (2009), a comunalidade é a proporção da adequação do item ao fator. Para esse autor, valores acima de 0,5 são aceitáveis na análise para construção da escala. Ainda para Hair (2009), as cargas fatoriais são as correlações entre as variáveis que compõem o fator. Quanto maior a carga fatorial dos itens, maior será sua correlação com seu fator. Valores acima de 0,5 são aceitáveis para manutenção do item.

A variância explicada desse fator foi de 69,22%. Para Hair (2009), a variância explicada é a soma dos quadrados dos valores dos desvios explicados; em outras palavras, é o percentual de explicação do modelo em relação ao fenômeno estudado. Para esse mesmo autor, valores acima de 60% são considerados adequados para explicação do fator expressão de valores, conforme a Tabela 3.

Tabela 3 – AFE, Alpha de Cronbach e Variância Explicada para o fator expressão de valores

Itens	1ª Extração		
	Carga fatorial	Comunalidade	Alpha de Cronbach
EV1	,637	,700	,851
EV2	,600	,763	
EV3	,599	,613	
EV4	,749	,676	
EV5	,549	,689	
EV6	,193	,663	
Variância Explicada	69,22%		

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Esses indicadores demonstram que as motivações mais relacionadas aos aspectos altruístas têm um forte poder de explicação para o modelo que visa compreender as motivações dos voluntários de eventos esportivos no Brasil.

Os itens que formarão o fator “Expressão de Valores” têm em comum em seus conteúdos informações que tratam sobre as motivações no sentido de os voluntários colaborarem para o sucesso do evento esportivo, bem como se sentirem úteis para a sociedade de uma forma geral, no desenvolvimento do voluntariado em eventos dessa natureza.

Entende-se que o aspecto de doação dos voluntários caracterizado pelos conteúdos dos itens desse fator torna o fator mais altruísta da escala proposta nesta tese, podendo ser responsável por um maior engajamento dos voluntários nesse tipo de evento. Desse modo, o fator “Expressão de Valores” tende a impactar no engajamento e envolvimento futuro dos voluntários que atuam em eventos esportivos (TJONNDAL, 2018). Feitas as considerações a respeito do fator “Expressão de Valores”, serão analisados os resultados do fator “Contatos Interpessoais”. Os itens estão representando e mensurando o fator expressão.

4.1.6.4 Análise do fator Contatos Interpessoais (CI)

Nesse fator, analisaram-se os itens que pretendem mensurar o quanto os voluntários dos eventos esportivos estão dispostos a se voluntariar, motivados pelo fato de querer trabalhar e conhecer novas pessoas, bem como desenvolver melhor o trabalho em equipe (BANG, et al, 2009). Inicialmente, analisou-se as correlações dos seis itens, identificando-se que o fator apresenta boas correlações, compreendidas entre 0,3 e 0,9, conforme a Tabela 4.

Tabela 4 – Correlações do fator Contatos Interpessoais

ITENS		CI1	CI2	CI3	CI4	CI5	CI6
CI1	Pearson Correlation	1,00	,647**	,656**	,594**	,485**	,315**
	Sig. (2-tailed)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
CI2	Pearson Correlation	,647**	1,00	,626**	,626**	,430**	,324**
	Sig. (2-tailed)	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
CI3	Pearson Correlation	,656**	,626**	1,00	,719**	,537**	,347**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
CI4	Pearson Correlation	,594**	,626**	,719**	1,00	,603**	,434**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
CI5	Pearson Correlation	,485**	,430**	,537**	,603**	1,00	,571**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
CI6	Pearson Correlation	,315**	,324**	,347**	,434**	,571**	1,00

	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
--	-----------------	------	------	------	------	------

Fonte: Dados da Pesquisa (2020).

Além da verificação dos valores da correlação bivariada de Person, realizou-se o teste de Bartlett ($\chi^2 = 1204,082$, $df = 15$, $p = 0,000$) e KMO (0,853), indicando uma boa adequação dos itens desse fator, de acordo com a Tabela 5.

Tabela 5 – Teste de Bartlett e KMO para o fator Contatos Interpessoais

KMO	,853
Teste de Esfericidade de Bartlett	1204,082
df	15
Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Também se analisou as cargas fatoriais que estão acima de 0,4. Observou-se que o item CI6 “Quero combater minha timidez” possui carga fatorial 0,294, apontando que os respondentes não visam ser voluntários nas atividades em eventos esportivos, buscando trabalhar a perspectiva de sua timidez. Esse resultado aponta para exclusão do item CI6.

Outro indicativo da necessidade de exclusão do item CI6 se deve ao fato de sua comunalidade apresentar um valor de 0,403, inferior ao indicado que é acima de 0,5, conforme apresentado na Tabela 6 (a seguir). Ressalta-se ainda que o *alpha de cronbach* relacionado a esse fator se apresentou com um bom nível de confiança, ao ser constatado um valor de 0,851. A variância explicada relacionada a esse fator demonstrou um bom resultado ao apresentar um nível de explicação de 61,84%.

Tabela 6 – AFE e Alpha de Cronbach para o fator Contatos Interpessoais

Itens	1ª Extração		
	Carga fatorial	Comunalidade	Alpha de Cronbach
CI1	0,751	0,714	0,851
CI2	0,673	0,673	
CI3	0,737	0,771	
CI4	0,675	0,738	
CI5	0,621	0,596	
CI6	0,294	0,403	
Variância (%)	61,84%		

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Após a exclusão do item CI6, foi realizada uma nova análise fatorial sobre o fator “Contatos Interpessoais”, chegando à seguinte conclusão: o *alpha de Cronbach* foi para (0,854). A comunalidade de todos os itens ficou acima de 0,731 e a carga fatorial de todos acima de

0,602, considerada muito boa. A variância explicada aumentou de 61,84% para 70,22%. O KMO (0,853) continuou. A Tabela 7 apresenta esses valores.

Tabela 7 – AFE e *Alpha* de Cronbach após exclusão do item CI6

Itens	2ª Extração		
	Carga fatorial	Comunalidade	Alpha de Cronbach se item excluído
CI1	0,825	0,681	0,854
CI2	0,812	0,660	
CI3	0,868	0,753	
CI4	0,867	0,752	
CI5	0,731	0,534	
Variância (%)	67,59%		
KMO	0.853		

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

A partir da exclusão do item CI6, constatou-se uma melhora nos indicadores do fator “Contatos Interpessoais”. No que concerne ao conjunto de itens atinentes a esse fator, percebe-se que seu conteúdo possui informações que estabelecem as motivações dos voluntários, no sentido de que eles visam conhecer e interagir com pessoas e fazer novas amizades, como ponto central de suas motivações relacionadas a esse construto (BANG et al, 2019).

O item CI4 “Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe” amplia o entendimento sobre o conteúdo deste fator, à medida que estabelece conexões com o desenvolvimento do trabalho em equipe, característica essa importante no trabalho voluntário. As motivações orientadas pelo fator “Contatos Interpessoais” visam criar relacionamentos, *network* e união de esforços com os outros, representado por uma causa comum (FARRELL et al, 1998). Após pontuar as características do fator “Contatos Interpessoais”, serão analisados os indicadores do fator “Orientação de Carreira”.

4.1.6.5 Análise do fator Orientação de Carreira (OC)

Esse fator motivacional tem como principal objetivo a obtenção de experiência prática para ajudar o voluntário a se inserir no mercado de Trabalho formal (BANG e CHELLADURAI, 2009). Em termos de correlação, esse fator apresentou resultados satisfatórios, compreendidos entre 0,417 e 0,830, conforme pode ser observado na Tabela 8 a seguir.

Tabela 8 – Correlações do fator Orientação de Carreira

	ITENS	OC1	OC2	OC3	OC4	OC5	OC6
OC1	Pearson Correlation	1,00	,520**	,631**	,588**	,417**	,367**
	Sig. (2-tailed)		0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
OC2	Pearson Correlation	,520**	1,00	,520**	,622**	,718**	,685**
	Sig. (2-tailed)	0,00		0,00	0,00	0,00	0,00
OC3	Pearson Correlation	,631**	,520**	1,00	,641**	,495**	,554**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00		0,00	0,00	0,00
OC4	Pearson Correlation	,588**	,622**	,641**	1,00	,650**	,595**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00		0,00	0,00
OC5	Pearson Correlation	,417**	,718**	,495**	,650**	1,00	,830**
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00		0,00
OC6	Pearson Correlation	,367**	,685**	,554**	,595**	,830**	1,00
	Sig. (2-tailed)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Depois, analisou-se o teste de Bartlett ($\chi^2 = 1556,977$, $df=15$, $p=0,000$) e o KMO (0,829), apontando uma boa adequação dos itens desse fator. A Tabela 9 apresenta os valores mencionados.

Tabela 9 - Teste de Bartlett e KMO para o fator Orientação de Carreira

KMO	0,829
Teste de esfericidade de Bart	1556,977
df	15
Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Posteriormente, realizou-se a AFE no fator para identificar os valores correspondentes às cargas fatoriais de cada um dos itens, bem como suas comunalidades e o *alpha* de Cronbach, conforme a Tabela 10 a seguir.

Tabela 10 – AFE e *Alpha* de Cronbach para o fator Orientação de Carreira

Itens	1ª Extração		
	Carga fatorial	Comunalidade	Alpha de Cronbach
OC1	,566	,632	0,875
OC2	,728	,736	
OC3	,502	,628	
OC4	,732	,748	
OC5	,799	,814	
OC6	,782	,787	
Variância Explicada	65,98%		

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Ao analisar a Tabela 10, verifica-se que os valores relacionados às comunalidades, cargas fatoriais e *alpha de cronbach* estão condizentes e dentro do padrão aceitável para manutenção de todos os itens associados ao fator “Orientação de Carreira”. Os indicadores que formarão o fator “Orientação de Carreira” se baseiam no fato de os voluntários estarem engajados nessa atividade buscando o desenvolvimento de suas carreiras e aquisição de experiências práticas que possam contribuir para sua inserção no mercado formal de trabalho.

Entende-se que trabalho voluntário pode ser um facilitador para o ingresso desses indivíduos no mercado de trabalho formal. Desse modo, as experiências obtidas com o trabalho voluntário podem eventualmente ser benéficas em sua carreira atual ou trabalho futuro (CLARY *et al.*, 1998). Dito isso a respeito do fator “Orientação de Carreira”, serão analisados os resultados do fator “Crescimento Pessoal”.

4.1.6.6 Análise do fator crescimento pessoal (CP)

O fator “Crescimento Pessoal” estimula a socialização do voluntário e faz com que ele se sinta bem no desempenho de sua atividade no voluntariado. Para Schlesinger e Guber (2016), o crescimento pessoal enquanto fator motivacional pode contribuir para elevar os níveis de voluntariado no segmento de eventos esportivos. Dando prosseguimento à análise fatorial desse fator, que possui 6 itens, foi realizada a correlação entre os fatores, sendo constatado resultados consistentes, acima de 0,3, conforme a Tabela 11.

Tabela 11 – Correlações do fator Crescimento Pessoal

		CP1	CP2	CP3	CP4	CP5	CP6
CP1	Pearson	1,00	,822 ^{**}	,778 ^{**}	,631 ^{**}	,703 ^{**}	,553 ^{**}
	Correlation Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
CP2	Pearson	,822 ^{**}	1,00	,833 ^{**}	,639 ^{**}	,699 ^{**}	,533 ^{**}
	Correlation						

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
CP3	Pearson Correlation	,778 ^{**}	,833 ^{**}	1,00	,656 ^{**}	,690	,533 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
CP4	Pearson Correlation	,631 ^{**}	,639 ^{**}	,656 ^{**}	1,00	,622 ^{**}	,689 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
CP5	Pearson Correlation	,703 ^{**}	,699 ^{**}	,690 ^{**}	,622 ^{**}	1,00	,560 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
CP6	Pearson Correlation	,553 ^{**}	,533 ^{**}	,533 ^{**}	,689 ^{**}	,560 ^{**}	1,00
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Depois, analisou-se o teste de Bartlett ($\chi^2=1850,644$, $df=15$, $p=,000$) e o KMO (0,891), apontando uma boa adequação dos itens desse fator. A Tabela 12 apresenta os valores mencionados.

Tabela 12 – Teste de Bartlett e KMO para o fator Crescimento Pessoal

KMO	,891
Teste de esfericidade de Bartlett	1850,644
Df	15
Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Além da análise do teste de Bartlett e KMO, realizou-se a AFE no fator. Após verificação dos dados, verificou-se que a variância explicada foi de 72,13%, o *alpha* de Cronbach apresentou 0,910 e as cargas fatoriais se agruparam corretamente no fator, com valores acima de 0,4, conforme a Tabela 13.

Tabela 13 – AFE e *Alpha* de Cronbach para o fator Crescimento Pessoal

Itens	1ª Extração		
	Carga fatorial	Comunalidade	Alpha de Cronbach
CP1	,805	,821	0,910
CP2	,814	,825	
CP3	,819	,810	
CP4	,733	,705	
CP5	,715	,703	
CP6	,633	,612	
Variação Explicada	72,13%		

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O fator crescimento pessoal apresenta uma amostra adequada para todos os itens, não sendo necessário ajustes em termos de exclusão de qualquer item. Os itens que compõem o

fator “Crescimento Pessoal” se norteiam na perspectiva da motivação dos voluntários em eventos esportivos, o fato de eles desenvolverem autoestima por meio de experiências voluntárias nesses tipos de eventos.

Dessa forma, Kim *et al.* (2018) sugerem que os voluntários podem impulsionar estados psicológicos positivos por meio do voluntariado, com o aumento da autoestima e o desenvolvimento pessoal. Além disso, os benefícios do crescimento pessoal para o voluntariado estão parcialmente relacionados à compreensão em termos de autodesenvolvimento a partir da prestação do serviço voluntário. Feitas as considerações a respeito do fator “Crescimento Pessoal”, serão analisados os resultados do fator “Egoísmo”.

4.1.6.7 Análise do fator Egoismo (EG)

Esse fator se refere, segundo Clary e Snyder (1999), às motivações egoístas, que visam por parte do voluntário um desejo de benefício próprio e preocupação consigo mesmo. Inicialmente, analisaram-se as correlações de 6 itens que apontaram em sua maioria correlações adequadas com índices acima de 0,4. No entanto, o item EG3 apresentou correlação baixa, próximo de 0,3 com os itens EG1, EG2 e EG6, podendo ser possivelmente excluído após a AFE. A Tabela 14 apresenta as correlações do fator egoísmo.

Tabela 14 – Correlações do fator egoísmo

		EG1	EG2	EG3	EG4	EG5	EG6
EG1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1,00	,867 ^{**} ,000	,347^{**} ,000	,612 ^{**} ,000	,596 ^{**} ,000	,549 ^{**} ,000
EG2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,867 ^{**} ,000	1,00	,377 ^{**} ,000	,588 ^{**} ,000	,637 ^{**} ,000	,585 ^{**} ,000
EG3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,347^{**} ,000	,377^{**} ,000	1,00	,475 ^{**} ,000	,407 ^{**} ,000	,362^{**} ,000
EG4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,612 ^{**} ,000	,588 ^{**} ,000	,475 ^{**} ,000	1,00	,585 ^{**} ,000	,546 ^{**} ,000
EG5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,596 ^{**} ,000	,637 ^{**} ,000	,407 ^{**} ,000	,585 ^{**} ,000	1,00	,802 ^{**} ,000
EG6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,549 ^{**} ,000	,585 ^{**} ,000	,362^{**} ,000	,546 ^{**} ,000	,802 ^{**} ,000	1,00

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Analisou-se ainda o teste de Bartlett ($\chi^2 = 1556,635$, $df = 15$, $p = 0,000$) e o KMO ($,805$), confirmando que os itens estão adequados para o fator, conforme a Tabela 15 demonstra.

Tabela 15 – Teste de Bartlett e KMO para o fator egoísmo

KMO	0,805
Teste de Esfericidade de Bartlett	3201,333
df	15
sig	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Posteriormente, verificou-se a variância explicada que foi de 63,73% e o *alpha* de Cronbach apresentou 0,910, bem como os resultados referentes às comunalidades e cargas fatoriais desse fator, conforme os dados apresentados na Tabela 16.

Tabela 16 – AFE e *Alpha* de Cronbach para o fator egoísmo

Itens	1ª Extração		
	Carga fatorial	Comunalidade	Alpha de Cronbach
EG1	,833	,730	0,885
EG2	,855	,750	
EG3	,416	,305	
EG4	,682	,663	
EG5	,803	,707	
EG6	,759	,637	
Variância (%)	63,73%		

Fonte: Dados da pesquisa (2020).

Continuando a análise da AFE, verifica-se que o item EG3 “Quero me comunicar com pessoas de outras línguas” possui baixa comunalidade e baixa carga fatorial, sendo necessária a exclusão desse item. Após a exclusão do item EG3 e realizada uma nova AFE para verificar as comunalidades, cargas fatoriais, variância explicada, bem como o *Alpha* de Cronbach, constatou-se os seguintes resultados, conforme a Tabela 17.

Tabela 17 – AFE e *Alpha* de Cronbach após exclusão do item EG3.

Itens	2ª Extração		
	Carga fatorial	Comunalidade	Alpha de Cronbach se item excluído
EG1	,878	,747	0,897
EG2	,864	,771	
EG4	,860	,613	
EG5	,825	,739	
EG6	,783	,680	
Variância Explicada	71,03%		
KMO	0,789		

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Após exclusão do item EG3, constatou-se que houve um aumento das cargas fatoriais e comunalidades, melhorando seus indicadores, exceto no item EG4 “Quero ter oportunidades de conhecer os competidores”, que a comunalidade saiu de ,663 para ,613 após retirado do

item EG3, mas não compromete a manutenção do item EG4. Em relação à variância explicada, houve uma melhora significativa, passando de 63,73% para 71,03%; no que diz respeito ao KMO e *alpha* de cronbach, verificou-se um pouco de redução desses indicadores (KMO = 0,789 e *alpha* de cronbach = 0,897), mas que não compromete o fator em termos de consistência no modelo proposto. Os indicadores pertencentes ao fator “Egoísmo”, na perspectiva da motivação dos voluntários em eventos esportivos, dizem respeito ao fato de eles receberem recompensas de ordem extrínseca como fator importante para adesão a esse tipo de trabalho voluntário.

Nesse sentido, Twynam *et al.* (2003) consideram que os voluntários podem ser motivados por recompensas extrínsecas, como receber uniformes gratuitos e ter contato com os competidores nos eventos esportivos. Realizadas as considerações a respeito do fator “Egoísmo”, serão analisados os resultados do fator “Amor ao Esporte”.

4.1.6.8 Análise do fator Amor ao Esporte (AE)

O fator motivacional “Amor ao Esporte” trata da identificação que o voluntário possui para com determinados eventos esportivos. Esses eventos promovem sensações de pertencimento e engajamento dos voluntários nesse segmento (RANJAN, 2016). Inicialmente, analisaram-se as correlações dos 6 itens que compõem esse fator, variando de 0,392 a 0,884, os quais são aceitáveis para a manutenção deles nesse fator. A Tabela 18 apresenta as correlações do fator “Amor ao Esporte”.

Tabela 18 – Correlações do fator Amor ao Esporte

		AE1	AE2	AE3	AE4	AE5	AE6
AE1	Pearson Correlation	1,00	,559 ^{**}	,649 ^{**}	,392 ^{**}	,663 ^{**}	,626 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
AE2	Pearson Correlation	,559 ^{**}	1,00	,672 ^{**}	,647 ^{**}	,718 ^{**}	,734 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
AE3	Pearson Correlation	,649 ^{**}	,672 ^{**}	1,00	,473 ^{**}	,721	,679 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
AE4	Pearson Correlation	,392 ^{**}	,647 ^{**}	,473 ^{**}	1,00	,553 ^{**}	,555 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
AE5	Pearson Correlation	,663 ^{**}	,718 ^{**}	,721 ^{**}	,553 ^{**}	1,00	,884 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
AE6	Pearson Correlation	,626 ^{**}	,734 ^{**}	,679 ^{**}	,555 ^{**}	,884 ^{**}	1,00
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	

^{**}. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Além da correlação bivariada de Pearson, verificou-se o teste de Bartlett ($\chi^2=1785,666$, $df=15$, $p=0,000$) e o KMO ($,871$), confirmando que os itens estão adequados para o fator apresentado. A Tabela 19 a seguir demonstra esses índices.

Tabela 19 – Teste de Bartlett e KMO para o fator amor ao esporte

KMO	,871
Teste de esfericidade de Bartlett	1785,666
Df	15
Sig.	,000

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Depois da análise do teste de Bartlett e do KMO, procedeu-se à AFE, que indica que os itens se agrupam corretamente com suas cargas fatoriais compreendidas entre 0,512 e 0,809 e as comunalidades apresentando valores que variaram entre 0,571 e 0,831. Constatou-se ainda um *alpha* de cronbach de 0,909 e uma variância explicada 70,06%. Esses indicadores confirmam que os itens se adequam bem a esse fator, conforme pode ser observado na Tabela 20.

Tabela 20 – AFE e *Alpha* de Cronbach para o fator Amor ao Esporte

Itens	1ª Extração		
	Carga fatorial	Comunalidade	Alpha de Cronbach
AE1	,779	,643	0,909
AE2	,747	,739	
AE3	,809	,714	
AE4	,512	,571	
AE5	,840	,831	
AE6	,833	,807	
Variância (%)	70,06%		

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os indicadores referentes ao fator “Amor ao Esporte”, na perspectiva da motivação dos voluntários em eventos esportivos, dizem respeito ao fato de eles estarem satisfeitos e terem afinidade em atuar em evento esportivo específico, ou em qualquer outro relacionado ao esporte.

Assim, a satisfação no trabalho voluntário pode ser considerada uma mistura de atitudes, crenças e comportamentos humanos. Quanto mais satisfeito estiver o voluntário em relação ao seu trabalho, maior será sua ligação com o tipo de voluntariado desenvolvido (LIAO; CHANG; TSAI, 2012).

Após finalizar a análise fatorial preliminar dos todos os fatores que compõem a escala proposta nesta tese, verificou-se a necessidade de exclusão de dois itens (CI6 - Quero combater minha timidez e EG3 - Quero me comunicar com pessoas de outras línguas), que

não se adequaram aos fatores “Contatos Interpessoais” e “Egoísmo”, respectivamente. O Quadro 20 mostra os itens que permaneceram após a limpeza da escala.

Quadro 20 – Fatores e itens após limpeza da escala

Fatores	ID	Itens
Expressão de Valores	EV1	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.
	EV2	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.
	EV3	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.
	EV4	Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento.
	EV5	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.
	EV6	Sinto que é importante ajudar os outros.
Contatos Interpessoais	CI1	Quero ampliar minha rede de relacionamentos.
	CI2	Quero trabalhar com pessoas diferentes.
	CI3	Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal.
	CI4	Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe.
	CI5	Quero aumentar minha autoconfiança.
Orientação de Carreira	OC1	Quero trabalhar como voluntário para valorizar meu currículo.
	OC2	Quero adquirir algumas habilidades práticas.
	OC3	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.
	OC4	Quero adquirir experiência profissional.
	OC5	Quero adquirir novos conhecimentos.
	OC6	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.
Crescimento Pessoal	CP1	O trabalho voluntário me faz sentir bem.
	CP2	O trabalho voluntário me estimula a socialização.
	CP3	O Trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais.
	CP4	Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo trabalho voluntário.
	CP5	O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa.
	CP6	O trabalho voluntário me faz sentir importante.
Egoísmo	EG1	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente.
	EG2	Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos.
	EG4	Quero ter oportunidades de conhecer os competidores.
	EG5	Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo.
	EG6	Quero minha imagem associada ao evento esportivo.
	EG3	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.
Amor ao Esporte	AE1	Evento esportivo é algo que aprecio.
	AE2	Gosto de me envolver no voluntariado esportivo.
	AE3	Gosto de eventos relacionados a qualquer esporte.
	AE4	Gosto de ser voluntário neste evento específico.
	AE5	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos.
	AE6	Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Portanto, finalizado esse percurso na construção da escala da primeira amostra, verifica-se a redução de 2 itens, a saber: CI6 e EG3, que não atenderam aos requisitos estatísticos mínimos para se manterem na escala. Para essa amostra, essa foi a escala que se mostrou mais adequada. A seguir, será relatado o 7º passo do desenvolvimento final da escala de mensuração.

4.1.7 Passo 7 - Trabalhos de campo adicionais

Como os resultados da primeira amostragem se mostraram favoráveis, não se fez necessária a realização de trabalhos de campo adicionais. Sendo assim, será analisado o passo 8, que trata sobre os procedimentos de limpeza da escala adicional.

4.1.8 Passo 8 - Procedimentos de limpeza da escala adicionais

Nesse passo, aplicaram-se os procedimentos sobre os dados da segunda amostragem e, em seguida, foram realizadas as análises exploratórias preliminares, a análise de correlação das variáveis e a análise fatorial confirmatória, conforme apresentadas a seguir.

4.1.8.1 Análise exploratória preliminar

Depois da segunda coleta de dados, junto a 307 voluntários em eventos esportivos, público-alvo desta pesquisa, as respostas foram exportadas para uma planilha em Excel, visando verificar se alguma resposta precisava ser excluída, por meio da identificação *missing values*.

Analizou-se dentro dessa perspectiva se algum item recebeu a mesma frequência de resposta. Esse procedimento visa verificar a não incidência de *outlier* nos dados, indicando que os itens são adequados com a pesquisa. Para finalizar a análise exploratória preliminar, realizou-se a extração das estatísticas descritivas como média e desvio padrão, conforme Apêndice D.

As médias apresentadas estão no intervalo que variaram entre 6,22 (EG6 - Quero minha imagem associada ao evento esportivo) e 9,37 (EV6 - Sinto que é importante ajudar os outros). Em relação ao desvio padrão, ocorreu uma variação compreendida entre 1,01 (EV6) e 3,13(EG6). Esse valor de 3,13 do item EG6 foi destoante em relação à maioria dos resultados dos desvios padrões verificados, conforme Apêndice D. Mesmo apresentando um desvio padrão acima da média, este autor compreende que o conteúdo do item EG6 “Quero minha imagem associada ao evento esportivo” tem base teórica representativa na construção do fator egoísmo, decidindo assim por sua manutenção neste momento da análise estatística, mas não esquecendo de observar os novos indicadores, como a comunalidade e carga fatorial desse item para decidir a *posteriori* sobre a sua manutenção na escala final proposta nesta tese. A seguir, serão verificados os procedimentos de limpeza da segunda amostragem.

4.1.8.2 Procedimentos de limpeza da segunda amostragem

Nessa etapa, realizaram-se a análise fatorial exploratória (AFE), a análise de correção dos itens e a análise fatorial confirmatória (AFC) sobre os dados da segunda amostragem, que envolveu o público-alvo desta pesquisa, os voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil.

4.1.8.3 Caracterização da amostra e da coleta de dados

Foi realizada a coleta de dados por meio de pesquisa de campo com voluntários, junto a 7 eventos esportivos ocorridos no ano de 2021 no Brasil, conforme descrito na metodologia desta tese, bem como a utilização de um questionário on-line, utilizando o Google Forms. A escala aplicada continha 34 itens, divididos em 6 fatores. Utilizou-se a escala do tipo Likert de onze pontos nominados em seus extremos (0-Discordo totalmente; 10-concordo totalmente).

Um total de 307 voluntários respondeu às pesquisas de forma presencial e on-line, sendo estas realizadas entre os meses de agosto e novembro de 2021. Acerca do tamanho da amostra (307), é considerado, segundo Hair *et al.* (2009), o tamanho da amostra deve ser pelo menos cinco vezes o número de itens. Como a escala tem 34 itens, observa-se que o número de questionários respondidos e válidos está satisfatório para realização dos procedimentos estatísticos.

A Tabela 21 apresenta os dados descritivos da amostra. Na amostragem com os voluntários de eventos esportivos, tivemos 307 respondentes. A maioria desses voluntários é do sexo masculino (68,08%), com idades compreendidas entre 21-30 anos (50,48%) e sem renda (41,04%). No que se refere à variável escolaridade, o nível médio completo (48,20%) e superior completo (42,34%) apresentaram percentuais que mais se destacaram nesse quesito.

A pesquisa de Johnson *et. al* (2017) com voluntários de programa de gestão de eventos esportivos nos EUA constatou que 73% dos voluntários são do sexo masculino. Outra pesquisa, desta vez de Pereira e Cavalcante (2019) nos jogos de juventude, identificou que a faixa etária dos voluntários neste evento variou entre 18 e 28 anos em 90% dos casos. Outro ponto a se destacar relacionado aos jogos da juventude, que foi um resultado condizente com os dados sociodemográficos da pesquisa desta tese, diz respeito à renda, em que 35,38 % dos voluntários disseram que não possuía renda no ato da pesquisa.

Os dados dessas pesquisas indicam semelhanças de resultados em relação aos dados coletados junto aos voluntários de eventos esportivos no Brasil, objeto de estudo desta tese.

Conforme pode ser observado, o envolvimento do voluntariado masculino é preponderante nesses eventos, bem como a atuação de jovens e voluntários sem renda. No entanto, Schlesinger e Gubler (2016) afirmam que, a depender do tipo do evento esportivo e do local onde ele se realiza, os dados sociodemográficos dos voluntários podem apresentar resultados diferentes.

A afirmação desses autores se fundamenta à medida que analisamos os dados sociodemográficos dos voluntários nos eventos esportivos realizados no Brasil, de maneira isolada. Nos eventos esportivos de menor porte, como, por exemplo, as meias maratonas, *Jampa beach games*, Novo Basquete Brasileiro (NBB), o perfil dos voluntários é majoritariamente sem renda, com ensino médio completo, jovens e solteiros. No entanto, quando se analisa os eventos de maior porte, como, por exemplo, o Grande Prêmio de Fórmula 1 e o Rally dos Sertões, verifica-se um aumento considerável no perfil dos voluntários em termos de renda, escolaridade e idade.

Dessa forma, a identificação das características sociodemográficas dos voluntários, pelo porte dos eventos esportivos, possibilita aos gestores desses eventos o desenvolvimento de estratégias que visam, entre outros aspectos, ao recrutamento e à seleção de voluntários para atuarem em eventos dessa natureza. A Tabela 21 a seguir mostra os dados sociodemográficos da pesquisa realizada nos 7 eventos esportivos no Brasil.

Tabela 21 – Dados sociodemográficos dos voluntários

VOLUNTÁRIOS EM EVENTOS ESPORTIVOS	N	%
SEXO	N	%
Feminino	98	31,92
Masculino	209	68,08
FAIXA ETÁRIA	N	%
Entre 18 e 20 anos	19	6,18
Entre 21 e 30 anos	155	50,48
Entre 31 e 40 anos	66	21,49
Entre 41 e 50 anos	46	14,98
Acima de 51 anos	21	6,84
ESCOLARIDADE	N	%
Ensino superior completo	130	42,34
Pós-graduação completa	24	7,81
Ensino Médio completo	148	48,20
Ensino Fundamental completo	5	1,62
RENDA FAMILIAR MENSAL	N	%
Sem Renda	126	41,04
Entre 1 e 4 salários	82	26,71
Entre 5 e 8 salários	67	21,82
Acima de 9 salários	32	10,42
ESTADO CIVIL	N	%
Solteiro	190	61,88
Casado	106	34,52
Separado (a)	10	3,25
Outros	1	0,32

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Após ser caracterizada a segunda amostra junto ao público-alvo desta tese, os voluntários que atuam em eventos esportivos, segue-se para a análise dos fatores sobre motivação dos voluntários nesses eventos. A seguir, será apresentado o percurso para validação da escala, a partir da segunda amostragem, por meio das técnicas multivariadas AFE e AFC.

4.1.8.4 Consistência interna, análise fatorial exploratória e análise fatorial confirmatória

Visando aos procedimentos adicionais de limpeza da escala, realizou-se a análise de correlação bivariada de Person, a análise do *alpha* de Cronbach e a análise fatorial exploratória e confirmatória da escala sobre motivação dos voluntários em eventos esportivos no Brasil. A seguir, será relatado os fatores da escala para a segunda amostragem.

Análise do fator Expressão de Valores (EV)

Em relação aos itens referentes ao fator “Expressão de Valores”, que possui um viés mais altruísta da escala, verificou-se que, após a AFE, o item EV6 apresentou comunalidade 0,463, abaixo do 0,5 aceitável para manutenção do item no fator, bem como uma carga fatorial baixa de 0,177. Assim, o item EV6 foi excluído da escala. A variância ficou abaixo do ideal, que é de 60%, apresentando um valor de 52,32% do fenômeno, e o *alpha* de Cronbach foi 0,816, conforme a Tabela 22.

Tabela 22 – AFE e *Alpha* de Cronbach para fator Expressão de Valores - 2ª Amostragem

ID	Item	Comunalidade	Carga fatorial
EV1	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.	,734	,812
EV2	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.	,733	,799
EV3	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.	,573	,629
EV4	Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento.	,590	,690
EV5	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.	,638	,626
EV6	Sinto que é importante ajudar os outros.	,463	,177
Variância explicada = 52,32%		Alpha de Cronbach= 0,816	

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Após exclusão do item EV6 “Sinto que é importante ajudar os outros”, constataram-se variações positivas e negativas em termos das cargas fatoriais e comunalidades, mas dentro de uma variação que manteve bons indicadores. Em relação à variância explicada, houve uma

melhora significativa, passando de 52,32% para 59,72%, muito próximo do ideal, que está acima de 60%. No que diz respeito à confiabilidade do fator, *alpha* de cronbach, verificou-se um aumento, passando de *alpha* de cronbach = 0,816 para *alpha* de cronbach = 0,829. A Tabela 23 mostra os dados após a exclusão do item EV6.

Tabela 23 – AFE e *Alpha* Cronbach para fator Expressão de Valores ao retirar o item EV6

ID	Item	Comunalidade	Carga fatorial
EV1	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.	,733	,806
EV2	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.	,761	,796
EV3	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.	,556	,745
EV4	Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento	,598	,751
EV5	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.	,638	,763
Variância explicada = 59,72%		<i>Alpha</i> de Cronbach= 0,829	

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Moniz e Araújo (2008) afirmam que a “Expressão de Valores” se constitui de aspectos relacionados à manutenção e coerência com os valores e convicções pessoais importantes no trabalho voluntário. Segundo esses mesmos autores, as motivações relacionadas à “Expressão de Valores” possuem um viés altruísta no trabalho voluntário.

O altruísmo aparece na designação das motivações relacionadas ao trabalho voluntário na perspectiva de McCurley e Lynch (1998), quando eles apresentam as características das motivações altruístas dos voluntários, a saber: ajudar os outros, retribuir algo, dever cívico, fazer diferença no mundo e crença em alguma causa. Ainda segundo Cavalcante *et al.* (2011), a motivação altruísta é caracterizada pelo desenvolvimento de uma consciência social.

Por meio dos indicadores apresentados, conclui-se que as relações e conexões dos voluntários motivados pelo fator “Expressão de Valores”, constante no modelo proposto nesta tese, propiciam um maior envolvimento para com os eventos esportivos no Brasil. Entende-se nesse contexto que, quanto maior as motivações altruístas, mais a tendência de os voluntários desenvolverem interesse por esse tipo de trabalho. A seguir, será abordado o fator “Contatos Interpessoais”.

Análise do fator Contatos Interpessoais (CI)

Os voluntários que atuam em eventos esportivos, motivados pelo fator “contatos interpessoais” visam, entre outros aspectos, trabalhar e conhecer novas pessoas no desenvolvimento desse trabalho voluntário. A Tabela 25 exhibe as comunalidades

compreendidas entre 0,550, cargas fatoriais compreendidas entre 0,742 e 0,853, considerados valores satisfatórios.

A variância explicada apresentou o valor de 66,47% e a confiabilidade do fator. No que concerne a sua contribuição para mensuração da escala, o *alpha* de Cronbach foi de 0,866. Diante dos valores apresentados, constata-se que os indicadores relacionados ao fator “Contatos Interpessoais” se adequaram satisfatoriamente na análise fatorial desenvolvida. A Tabela 24 a seguir mostra os indicadores relacionados a este fator.

Tabela 24 – AFE e *Alpha* de Cronbach para fator Contatos Interpessoais - 2ª Amostragem

ID	Item	Comunalidade	Carga fatorial
CI1	Quero ampliar minha rede de relacionamentos.	,672	,820
CI2	Quero trabalhar com pessoas diferentes.	,665	,816
CI3	Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal.	,728	,853
CI4	Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe.	,708	,842
CI5	Quero aumentar minha autoconfiança.	,550	,742
Variância explicada = 66,47%		<i>Alpha</i> de Cronbach= 0,866	

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

As pessoas buscam uma oportunidade de construir novas redes de relacionamentos e amizades, na maioria das vezes, no desenvolvimento de suas atividades no trabalho (PEREIRA, 2018). Compreende-se que a construção coletiva dos relacionamentos é um importante fator motivacional de engajamento no trabalho, seja ele de características formais, informais e/ou voluntárias.

A hierarquia de valores no trabalho voluntário, desenvolvido por Cavalcante *et. al* (2010), a partir do entendimento das características do fator "amigável", aponta, entre outros aspectos, que as motivações no trabalho voluntário são desenvolvidas por meio do compartilhamento de algo com alguém em determinado espaço da atividade voluntária.

Diante dos indicadores apresentados em cada item, observa-se que esse construto tende a mensurar corretamente os indicadores do fator "Contatos Interpessoais", que motivam os voluntários pelo desejo de desenvolver atividades com outras pessoas nos eventos esportivos. A seguir, serão discutidos os resultados relacionados ao fator “Orientação de Carreira”.

Análise do fator Orientação de Carreira (OC)

A motivação direcionada para orientação de carreira visa colaborar para inserção dos voluntários no trabalho formal. Para Azevedo (2007), o trabalho voluntário gera benefícios significativos para os voluntários, quando esses desenvolvem experiências profissionais,

contribuindo assim para sua inserção no mercado de trabalho formal. A Tabela 26 apresenta carga fatorial acima de 0,466 e 0,788, dentro dos padrões adequados para manutenção de todos os itens. No entanto, o item OC1 - “Quero trabalhar como voluntário para valorizar meu currículo” distribui cargas próximas em componentes diferentes, conforme a Tabela 25.

Tabela 25 – Cargas Fatoriais fator “Orientação de Carreira”

ID	Itens	Componente 3	Componente 4
OC1	Quero trabalhar como voluntário para valorizar meu currículo.	0,496	0,466
OC2	Quero adquirir algumas habilidades práticas.		0,649
OC3	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.		0,581
OC4	Quero adquirir experiência profissional.		0,788
OC5	Quero adquirir novos conhecimentos.		0,760
OC6	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.		0,677

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Como o item OC1 distribuiu cargas fatoriais em componentes diferentes na matriz de componente rotativa da análise fatorial, optou-se pela exclusão desse item da escala de mensuração. As comunalidades, embora evidenciando problema na carga fatorial do item OC1, apresentaram bons resultados que variaram de 0,528 a 0,765, bem como a variância extraída explica que apresentou 61,84% do fenômeno e o *alpha* de Cronbach com 0,806, conforme resultados apresentados na Tabela 26.

Tabela 26 – AFE e *Alpha* de Cronbach para fator Orientação de Carreira - 2ª Amostragem

ID	Item	Comunalidade	Carga fatorial
OC1	Quero trabalhar como voluntário para valorizar meu currículo.	,528	,466
OC2	Quero adquirir algumas habilidades práticas.	,711	,649
OC3	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.	,659	,581
OC4	Quero adquirir experiência profissional.	,729	,788
OC5	Quero adquirir novos conhecimentos.	,765	,760
OC6	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.	,657	,677
Variância explicada = 61,84%		<i>Alpha</i> de Cronbach= 0,862	

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Após exclusão do item OC1 “Quero trabalhar como voluntário para valorizar meu currículo”, constataram-se variações positivas e negativas em termos das cargas fatoriais e comunalidades, mas dentro de uma variação que manteve bons indicadores. Em relação à variância explicada, houve uma melhora significativa, passando de 61,84% para 67,14%. No que diz respeito à confiabilidade do fator *alpha* de cronbach, verificou-se um pequeno

aumento, passando de *alpha* de cronbach = 0,862 para *alpha* de cronbach = 0,867, conforme a Tabela 27 a seguir.

Tabela 27 – AFE e *Alpha* de Cronbach para fator Orientação de Carreira ao retirar o item OC1

ID	Item	Comunalidade	Carga fatorial
OC2	Quero adquirir algumas habilidades práticas.	,709	,655
OC3	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.	,511	,533
OC4	Quero adquirir experiência profissional.	,674	,763
OC5	Quero adquirir novos conhecimentos.	,766	,796
OC6	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.	,697	,728
Variância Explicada = 67,14%		<i>Alpha</i> de Cronbach= 0,867	

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Ferreira (2008) se orienta pela perspectiva funcionalista das motivações no trabalho voluntário, ao argumentar que o envolvimento dos voluntários nesses tipos de trabalho pode ser obtido pelo desejo deles em adquirir novos conhecimentos, visando sua carreira profissional.

Ainda nesse sentido, Silva *et al.* (2015) discorrem que o trabalho voluntário possui um papel fundamental na formação do indivíduo, proporcionando, entre outros fatores, competências que podem servir de requisitos exigidos pelo mercado de trabalho formal, quando da necessidade de inserção dos voluntários nesse segmento.

No que concerne aos indicadores apresentados neste fator, observa-se que os itens mensuram adequadamente o fator "Orientação de Carreira", o qual motiva os voluntários na perspectiva do desenvolvimento de habilidades práticas que visam a sua inserção no mercado formal de trabalho. Após concluir o relato sobre o fator "Orientação de Carreira", serão discutidos os resultados atinentes ao fator "Crescimento Pessoal".

Análise do fator Crescimento Pessoal (CP)

O fator crescimento pessoal motiva os voluntários na perspectiva de eles se desenvolverem enquanto pessoas. Nesse sentido, Sardinha e Cunha (2013) argumentam que a benevolência acrescida pelas crenças, bem como o envolvimento com determinadas causas, contribui significativamente para o crescimento pessoal dos voluntários.

A Tabela 28 apresenta cargas fatoriais compreendidas entre 0,708 e comunalidades compreendidas entre 0,495 e 0,769. O item CP5 apresentou comunalidade 0,495, próximo ao valor mínimo adequado, que é acima de 0,5. Por estar muito próximo do valor mínimo e sua

carga fatorial ter apresentado o valor 0,708, que significa uma boa carga fatorial, foi decidido pela manutenção desse item na escala. A variância extraída apresentou valor de 65,42% do fenômeno e o *alpha* de cronbach foi de 0,887, apresentando-se adequados dentro da análise estatísticas.

Tabela 28 – AFE e *Alpha* cronbach para fator Crescimento Pessoal - 2ª Amostragem

ID	Item	Comunalidade	Carga fatorial
CP1	O trabalho voluntário me faz sentir bem.	,752	,847
CP2	O trabalho voluntário me estimula a socialização.	,761	,872
CP3	O Trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais.	,769	,864
CP4	Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo trabalho voluntário.	,712	,831
CP5	O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa.	,495	,708
CP6	O trabalho voluntário me faz sentir importante.	,582	,713
Variância explicada = 65,42%		<i>Alpha</i> de Cronbach= 0,887	

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Kim *et al.* (2018) afirmam que os voluntários motivados pelo desejo de seu crescimento pessoal tendem a estar mais satisfeitos no desenvolvimento de seu trabalho voluntário, que reflete conseqüentemente no seu engajamento na atividade voluntária desenvolvida.

Para Astin (1984), as atividades voluntárias melhoram o aprendizado e o desenvolvimento pessoal, por meio do envolvimento dos voluntários junto às atividades que eles exercem. Ainda para Foster e Dollar (2010), o processo de aprendizagem e crescimento pessoal são fatores determinantes em relação às motivações que norteiam o trabalho voluntário.

No que diz respeito aos indicadores apresentados nesse fator, constata-se que os itens mensuram adequadamente o fator "Crescimento Pessoal", que tendem a motivar os voluntários no sentido de eles se desenvolverem enquanto pessoas nesta atividade voluntária. Após discutidos os aspectos relacionados ao fator crescimento pessoal, serão analisados os indicadores do fator "egoísmo".

Análise do fator Egoísmo (EG)

Dentro da perspectiva do trabalho voluntário, também existem as motivações de ordem egoístas. Para Cavalcante *et al.* (2015), o egoísmo é um motivo forte que pauta as ações dos

indivíduos. No entanto, a capacidade das pessoas no quesito doação não está apenas pautada na perspectiva egoísta. As motivações egoístas também proporcionam engajamento no trabalho voluntário. A Tabela 29 exhibe cargas fatoriais compreendidas entre 0,536 e 0,806 e as comunalidades compreendidas entre 0,591 e 0,698. A variância extraída explicada foi de 61,19% e um *alpha* de cronbach de 0,840, valores satisfatórios para manutenção de todos os itens na escala.

Tabela 29 – AFE e *Alpha* de cronbach para fator Egoísmo - 2ª Amostragem

ID	Item	Comunalidade	Carga fatorial
EG1	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente.	,687	,795
EG2	Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos.	,698	,806
EG4	Quero ter oportunidades de conhecer os competidores.	,591	,536
EG5	Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo.	,694	,774
EG6	Quero minha imagem associada ao evento esportivo.	,606	,705
Variância explicada = 69,19%		<i>Alpha</i> de Cronbach=0,840	

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Palassi e Verloet (2011) argumentam que as bases da motivação para o voluntariado residem no sentimento dos voluntários se incluírem em algo, ou transformar o meio em que vivem. A atividade voluntária, por diversos motivos, entre eles os egoístas, deve ser vista como uma maneira dos voluntários satisfazerem suas necessidades de diversas ordens.

As motivações dos indivíduos, quando esses são submetidos a qualquer tipo de atividade, até as de ordem voluntária, podem variar a depender de cada pessoa, das situações e do contexto pelo qual estão inseridos. Até mesmo as ações dos voluntários que visam ajudar o próximo podem ser impulsionadas por motivações egoístas (CAVALCANTE, 2012). Feitas as considerações a respeito do fator “Egoísmo”, serão relatados os resultados atinentes ao último da escala, denominado “Amor ao Esporte”.

Os indicadores relatados nesse fator mostram que os itens mensuram adequadamente o fator "egoísmo", o que motiva os voluntários no sentido de desenvolverem suas atividades nos eventos esportivos, visando ganhos de ordem material ou pessoal. Após discutidos os aspectos relacionados ao fator crescimento pessoal, serão analisados os indicadores do fator "egoísmo".

Análise do fator Amor ao Esporte (AE)

O fator “Amor ao Esporte” desenvolve vínculos entre os voluntários e os eventos esportivos. Para Mykletun e Himanen (2016), a variável “Amor ao Esporte” é um importante

fator que tem influência significativa na satisfação dos voluntários. A Tabela 30 exhibe cargas fatoriais compreendidas entre 0,666 e 0,885 e as comunalidades compreendidas entre 0,623 e 0,770. A variância extraída explicada foi de 64,95% e um *alpha* de cronbach de 0,888, resultados satisfatórios para análise estatística realizada.

Tabela 30 – AFE e *Alpha* de cronbach para fator Amor ao Esporte - 2ª Amostragem

ID	Item	Comunalidade	Carga fatorial
AE1	Evento esportivo é algo que aprecio.	,623	,885
AE2	Gosto de me envolver no voluntariado esportivo.	,691	,849
AE3	Gosto de eventos relacionados a qualquer esporte.	,654	,821
AE4	Gosto de ser voluntário neste evento específico.	,706	,799
AE5	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos.	,716	,797
AE6	Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos	,770	,666
Variância explicada = 64,95%		<i>Alpha</i> de Cronbach=0,880	

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Com esses resultados estatísticos do fator “Amor ao Esporte”, não existe necessidade de nenhuma alteração em seus itens, estando esses aptos a serem submetidos à análise fatorial confirmatória, etapa que veremos mais à frente. Para Bang *et al.* (2009), o fator “Amor ao Esporte” tem relação com o empenho e comprometimento desenvolvidos pelos voluntários nos eventos esportivos.

O fator motivacional “Amor ao Esporte” no contexto do trabalho voluntário em eventos esportivos é um dos motivos que explicaria o porquê de os estrangeiros viajarem para serem voluntários, especialmente, em grandes eventos esportivos, como, por exemplo, as Olimpíadas e a Copa, empreendendo na maioria das vezes recursos financeiros próprios para atuar como voluntário nessa área.

O fator “Amor ao Esporte” também incentiva os indivíduos a participar do voluntariado em eventos esportivos explorando a paixão das pessoas pelo esporte e o prazer obtido ao participar de atividades esportivas (BANG; ROSS, 2009). Diante dos indicadores apresentados em cada item, observa-se que o fator “Amor ao Esporte” mensura corretamente as motivações dos voluntários, orientados pelo vínculo que eles possuem com cada um dos eventos esportivos no Brasil.

Foi então realizada a análise fatorial exploratória da segunda amostragem, com o público-alvo específico, os voluntários de eventos esportivos no Brasil. Foram 307 voluntários submetidos à pesquisa, em 7 eventos. Nessa segunda amostragem, foram excluídos dois itens (EV6 e OC1), pelos motivos relatados anteriormente. Diante da exclusão desses 2 itens, a escala que se apresenta a seguir é a consolidação das análises fatoriais exploratórias, levando

em consideração a 1º e 2ª amostra de pesquisa, conforme o Quadro 21 a seguir. Ressalta-se que os dados relativos à segunda amostra constam no Apêndice F.

Quadro 21 – Fatores e itens que permaneceram após a limpeza da escala - 2º amostragem (público-alvo).

Fatores	ID	Itens
Expressão de Valores	EV1	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.
	EV2	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.
	EV3	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.
	EV4	Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento
	EV5	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.
Contatos Interpessoais	CI1	Quero ampliar minha rede de relacionamentos.
	CI2	Quero trabalhar com pessoas diferentes.
	CI3	Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal.
	CI4	Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe.
	CI5	Quero aumentar minha autoconfiança.
Orientação de Carreira	OC2	Quero adquirir algumas habilidades práticas.
	OC3	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.
	OC4	Quero adquirir experiência profissional.
	OC5	Quero adquirir novos conhecimentos.
	OC6	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.
Crescimento Pessoal	CP1	O trabalho voluntário me faz sentir bem.
	CP2	O trabalho voluntário me estimula a socialização.
	CP3	O Trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais.
	CP4	Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo trabalho voluntário.
	CP5	O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa.
	CP6	O trabalho voluntário me faz sentir importante.
Egoísmo	EG1	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente.
	EG2	Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos.
	EG4	Quero ter oportunidades de conhecer os competidores.
	EG5	Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo.
	EG6	Quero minha imagem associada ao evento esportivo.
Amor ao Esporte	AE1	Evento esportivo é algo que aprecio.
	AE2	Gosto de me envolver no voluntariado esportivo.
	AE3	Gosto de eventos relacionados a qualquer esporte.
	AE4	Gosto de ser voluntário neste evento específico.
	AE5	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos.
	AE6	Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Após a realização da AFE, seguiram-se os pressupostos de Costa (2011) sobre o desenvolvimento de escala, por meio da realização da Análise Fatorial Confirmatória - AFC para consolidação da escala sobre motivação voluntária em eventos esportivos no Brasil, proposta e desenvolvida nesta tese. A seguir, serão relatados os percursos para realização da AFC.

4.1.9 Passo 9 - Análise Fatorial Confirmatória (AFC)

Diante dos procedimentos ocorridos na fase anterior, realizou-se a AFC por meio do software JASP. A análise fatorial confirmatória se realizou conjuntamente reunindo os 6 fatores da escala e, ao final desta análise, é proposto o modelo ajustado da escala. A seguir, são descritos os caminhos percorridos para realização da AFC.

Visando realizar a AFC, extraiu-se as medidas de GFI (Índice de qualidade de ajuste), CFI (Índice de ajuste comparativo) e TLI (Índice de Tucker-Lewis), RMSEA (Raiz do erro quadrático médio de aproximação) e χ^2/gl (qui-quadrado sobre grau de liberdade), que são parâmetros de referência na realização da AFC.

O método de estimação utilizado para realização da AFC foi o Mínimos Quadrados Balanceados Diagonalmente (DWLS). Bistaffa (2010) sugere que seja utilizado o método de estimação DWLS para os casos de não-normalidade, dado que eles não perdem eficiência sob esta condição. Observou-se que os dados coletados em campo, junto aos voluntários nos eventos esportivos, não apresentaram características de normalidade. Portanto, fez-se a opção pela técnica robusta DWLS para estimação do modelo. Métodos robustos são os procedimentos adequados para os casos de desvio da normalidade, produzindo resultados satisfatórios na mensuração de modelos com essas características (FIELD, 2017). Vale ressaltar ainda que, segundo entendimento de Agresti e Finlay (2012), a distribuição normal dos dados não é condição basilar para a realização de testes estatísticos paramétricos nas ciências sociais, tendo em vista que boa parte dos construtos e variáveis estudados nessa área não apresentam tal distribuição.

Ao executar os testes do primeiro modelo, constataram-se bons resultados na maioria dos indicadores. No entanto, os indicadores RMSEA (Raiz do erro quadrático médio de aproximação) e χ^2/gl (qui-quadrado sobre grau de liberdade) não apresentaram resultados satisfatórios. O RMSEA apresentou um índice de 0,091, quando o ideal para a AFC é inferior a 0,08. Em relação ao χ^2/gl (qui-quadrado sobre grau de liberdade), o parâmetro do modelo ajustado está compreendido entre 0 e 3, mas apresentou 3,55 como resultado dos testes do primeiro modelo, sugerindo assim ajustes dos indicadores.

Diante desses indicadores não ajustados, o software JASP recomendou indicações de melhorias por meio de covariâncias entre os erros de mensuração das variáveis. Nesse sentido, criou-se um segundo modelo (M2) contendo correlações indicadas pelo programa, entre itens do mesmo construto para manter uma coerência teórica, conforme pode ser observado na Tabela 31 a seguir.

Tabela 31 – Covariância Residual

ITENS	Covariância Residual
EG1—EG2	235.949
EV1—EV2	87.997
EG5—EG6	37.647
EG4—EG6	21.801
OC3—OC4	20.722
EG4—EG5	20.459
CI1—CI2	16.886
OC4—OC5	15.050
OC5—OC6	12.149
CP2—CP3	12.021
EV1—EV4	11.076
AE2—AE4	10.642
EG2—EG5	6.808

Fonte: Pesquisa (2022)

A Tabela 31 demonstra as correlações entre os itens de um mesmo fator. Verifica-se que houve correlações em todos os fatores da escala. Segundo Marôco (2010), os itens que estão inseridos dentro de um mesmo fator demonstram erros correlacionados, sendo pertinente estabelecer correlações, visto que existe semelhança de formulação ou conteúdo relacionados aos itens, a partir de uma perspectiva teórica.

Para Hair (2009), a covariância mede a relação linear entre duas variáveis. A partir de uma alta covariância entre os itens de um mesmo fator, foram necessários os ajustes de covariância residuais, conforme pode ser observado na Figura 6 a seguir.

Figura 6 – Ajustes das covariâncias residuais

Covariâncias residuais

						95% Intervalo de Confiança		
			Estimativa	Erro padrão	Valor	p	Inferior	Superior
EG1	↔	EG2	0.453	0.026	17.461	< .001	0.402	0.504
EV1	↔	EV2	0.370	0.034	10.921	< .001	0.303	0.436
EG4	↔	EG6	-0.240	0.055	-4.324	< .001	-0.348	-0.131
EV1	↔	EV4	0.208	0.035	5.947	< .001	0.140	0.277
EG5	↔	EG6	0.134	0.044	3.078	0.002	0.049	0.219
OC3	↔	OC4	0.177	0.033	5.362	< .001	0.112	0.242
EG4	↔	EG5	-0.207	0.054	-3.791	< .001	-0.313	-0.100
EG2	↔	EG5	0.129	0.043	3.011	0.003	0.045	0.213
CI1	↔	CI2	0.132	0.032	4.099	< .001	0.069	0.195
OC4	↔	OC5	0.152	0.033	4.617	< .001	0.088	0.217
CP2	↔	CP3	0.108	0.031	3.537	< .001	0.048	0.168
OC5	↔	OC6	0.132	0.030	4.353	< .001	0.072	0.191
AE2	↔	AE4	0.104	0.031	3.334	< .001	0.043	0.166

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Diante dos ajustes das covariâncias realizadas visando aos ajustes do modelo, verificou-se que as medidas tiveram melhoras significativas. O qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$) passou de 3,55 para 2,43 e o RMSEA passou de 0,091 para 0,068, sendo considerados excelentes no Modelo 2. A Tabela 32 mostra os resultados dos indicadores do modelo inicial e do modelo ajustado, observando que o modelo se ajustou adequadamente para o desenvolvimento da escala proposta nesta tese.

Tabela 32 – Medidas de ajuste do modelo

Índices	Resultados		Nível de aceitação
	Modelo M1 Inicial	Modelo M2 Ajustado	
Qui-quadrado (χ^2)	1595,124	1061,761	-
Graus de liberdade (g.l.)	449	436	Maior que 1
Nível de probabilidade	0,01	0,01	Maior que 0,05
Medidas absolutas de ajustamento			
Média padronizada dos resíduos (SRMR)	0,077	0,066	Inferior a 1
Índice da bondade do ajustamento (GFI)	0,982	0,988	Acima de 0,90
Qui-quadrado normalizado ($\chi^2/g.l.$)	3,55	2,43	Entre 0 e 3
Medidas incrementais de ajustamento			
Índice de ajustamento comparativo (CFI)	0,978	0,988	Acima de 0,90
Índice de ajustamento normalizado (NFI)	0,970	0,980	Acima de 0,90
Índice de ajustamento Tucker-Lewis (TLI)	0,976	0,987	Acima de 0,90
IFI	0,978	0,988	Acima de 0,90
Medidas de parcimônia de ajustamento			
Índice de parcimônia ajustado (PGFI)	0,982	0,988	Maior que 0,60
Índice de parcimônia normalizado (PNFI)	0,878	0,862	Maior que 0,60
Medidas de discrepância populacional			
Raiz do erro quadrático médio aprox. (RMSEA)	0,091	0,068	Inferior a 0,08

Fonte: Dados da pesquisa (2022).

Após ajuste dos indicadores, verificou-se que as cargas fatores de cada item apresentaram valores bem ajustados, acima de 0,5, conforme pode ser observado no Quadro 22 a seguir:

Quadro 22 – Cargas Fatoriais da AFC

Fatores	ID	Cargas Fatoriais
Expressão de Valores	EV1	0,555
	EV2	0,647
	EV3	0,789
	EV4	0,661
	EV5	0,786
Contatos Interpessoais	CI1	0,750
	CI2	0,792
	CI3	0,840
	CI4	0,831
	CI5	0,742
Orientação de Carreira	OC2	0,892
	OC3	0,683
	OC4	0,720
	OC5	0,831
	OC6	0,807
Crescimento Pessoal	CP1	0,821
	CP2	0,828
	CP3	0,796
	CP4	0,819
	CP5	0,726
	CP6	0,752
Egoísmo	EG1	0,598
	EG2	0,554
	EG4	0,909
	EG5	0,776
	EG6	0,742
Amor ao Esporte	AE1	0,640
	AE2	0,809
	AE3	0,822
	AE4	0,759
	AE5	0,814
	AE6	0,924

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Após realizado o percurso da Análise Fatorial Confirmatória - AFC, e seus respectivos ajustes, constatou-se que os itens da escala constantes na 2ª amostra, da Análise Fatorial Exploratória - AFE, confirmaram-se na AFC. Assim, a escala sobre motivação voluntária em eventos esportivos no Brasil, constante no Quadro 23, representa o cumprimento do primeiro objetivo específico desta tese. Ressalta-se que os dados da AFC, inicial podem ser verificados no Apêndice G.

Quadro 23 – Escala Desenvolvida

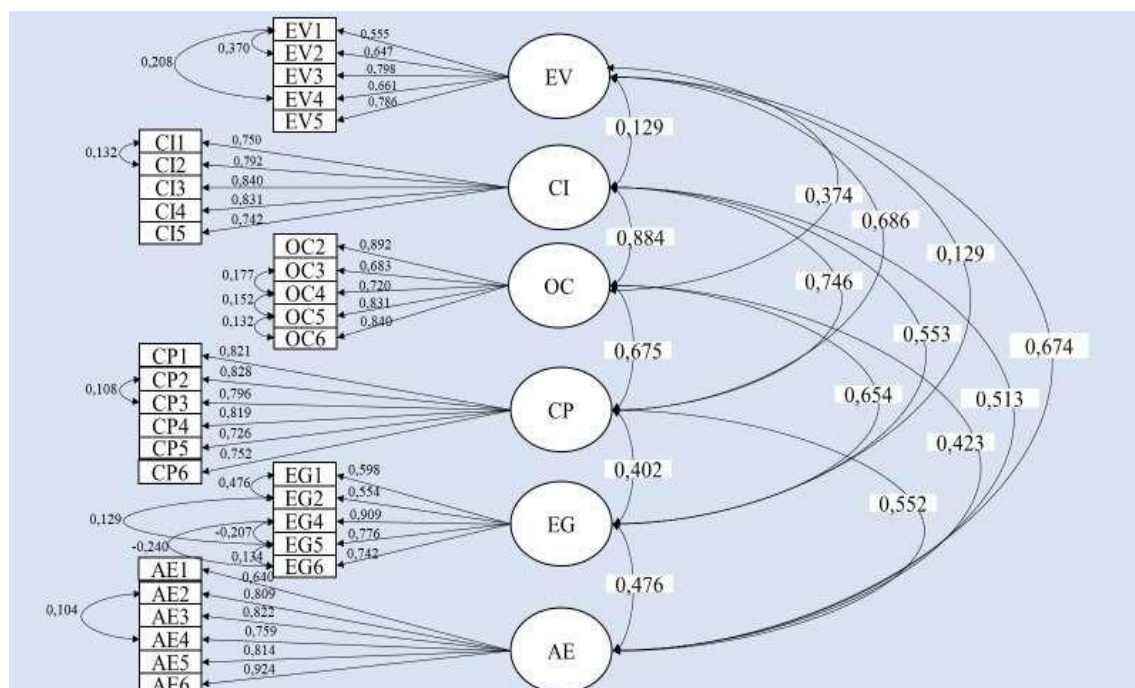
Fatores	Itens
Expressão de Valores	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.
	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.
	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.
	Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento.
	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.
Contatos Interpessoais	Quero ampliar minha rede de relacionamentos.
	Quero trabalhar com pessoas diferentes.
	Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal.
	Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe.
	Quero aumentar minha autoconfiança.
Orientação de Carreira	Quero adquirir algumas habilidades práticas.
	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.
	Quero adquirir experiência profissional.
	Quero adquirir novos conhecimentos.
	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.
Crescimento Pessoal	O trabalho voluntário me faz sentir bem.
	O trabalho voluntário me estimula à socialização.
	O Trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais.
	Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo trabalho voluntário.
	O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa.
	O trabalho voluntário me faz sentir importante.
Egoísmo	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente.
	Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos.
	Quero ter oportunidades de conhecer os competidores.
	Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo.
	Quero minha imagem associada ao evento esportivo.
Amor ao Esporte	Evento esportivo é algo que aprecio.
	Gosto de me envolver no voluntariado esportivo.
	Gosto de eventos relacionados a qualquer esporte.
	Gosto de ser voluntário neste evento específico.
	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos.
	Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Esse instrumento representa seis fatores que indicam aspectos relacionados à motivação voluntária em eventos esportivos no Brasil, conforme pode ser observado no quadro acima. Finalizando essa parte do desenvolvimento da escala, segue na figura 6 abaixo o diagrama de caminhos que representa o modelo consolidado do desenvolvimento da escala proposta nesta tese.

Esse diagrama representa os ajustes das covariâncias residuais entre os itens de um mesmo fator, bem como, demonstra as cargas fatoriais de cada item e como eles estão ajustados com seu fator. E por fim, pode-se verificar ainda as correlações lineares existentes entre os próprios fatores da escala.

Figura 7 – Diagrama de Caminhos da Escala



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Concluindo esta parte do desenvolvimento da escala, segue o último passo a ser relatado, alinhado com os pressupostos de Costa (2011), que retrata sobre as recomendações de uso da escala desenvolvida nesta pesquisa.

4.1.10 Passo 10 - Recomendações de uso

A escala sobre motivação no trabalho voluntário em eventos esportivos no Brasil deve ser utilizada para identificar os principais motivos que levam os voluntários a se submeter a esse tipo de trabalho voluntário, possibilitando aos gestores desses eventos uma melhor compreensão desses motivos e os conduzindo a tomar decisões no sentido de recrutar, selecionar e manter esses voluntários atuando nos eventos esportivos.

É possível elencar ainda outras possibilidades de construção da escala, a partir de variação do número de pontos, especialmente no uso de escalas de Likert, mas a recomendação é que sejam usados muitos pontos (7 a 11 pontos). Nesse estudo, optou-se pela escala de 11 pontos (0 a 10). Por fim, compreende-se que é importante que as escalas passem por outros métodos de validação, em diferentes contextos e com amostras diversificadas. Visando cumprir com o segundo objetivo específico desta tese, serão relatados os aspectos relacionados à identificação das motivações dos voluntários em eventos esportivos no contexto brasileiro.

5 MOTIVAÇÕES DOS VOLUNTÁRIOS EM EVENTOS ESPORTIVOS NO BRASIL

A fim de analisar o nível de motivação dos voluntários em eventos esportivos no Brasil, foram verificadas as estatísticas descritivas (média, desvio padrão e coeficiente de variação) dos itens de cada fator da escala proposta nesta tese. Como forma de situar o leitor, os itens dos fatores serão relatados de forma decrescente em relação às médias de cada um deles.

Em relação ao fator “Contato Interpessoal”, podemos observar que as médias dos itens variaram entre 8,53 (CI5) e 9,05 (CI4), conforme pode ser observado na Tabela 33 a seguir.

Tabela 33 – Medidas descritivas do fator “Contatos Interpessoais”

Fator	Item	Média dos Itens	Desvio Padrão dos itens	Coeficiente de Variação dos Itens	Média do Fator	Desvio Padrão do Fator	Coeficiente de Variação do Fator
Contatos Interpessoais	CI1	8,64	1,60	18,51%	8,75	1,45	16,60%
	CI2	8,57	1,56	18,20%			
	CI3	9,00	1,38	15,33%			
	CI4	9,05	1,34	14,80%			
	CI5	8,53	1,83	16,17%			

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Quanto ao item CI4 “Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe”, que apresentou a maior média (9,05) entre todas as suas motivações do fator “Contatos Interpessoais”, o resultado apresentado constata que os voluntários são atraídos para desenvolver atividades em eventos esportivos motivados pelo interesse de trabalhar em equipe.

Percebe-se que as relações interpessoais construídas junto a esse tipo de voluntariado atraído pelo desejo do desenvolvimento de trabalho em equipe é um indicativo importante da adesão voluntária neste tipo de atividade. Desse modo, os indivíduos visualizam que o seu envolvimento com o trabalho voluntário é uma oportunidade de desenvolver habilidades voltadas ao trabalho em equipe, conforme observam Ferreira e Nunes (2019).

Ainda em relação ao item CI4, constatou-se um baixo desvio padrão de (1,34), o qual mede a dispersão dos valores em torno da média e um coeficiente de variação de (14,80%), o que caracteriza uma amostra homogênea e de média precisão relacionada a esse item. As referências em relação aos dados mencionados neste parágrafo podem ser observadas no Quadro 19, constante no capítulo 04 (quatro) desta tese.

A segunda maior motivação deste fator, o item CI3 “Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal”, apresentou média de (9,0), indicando que a busca pelo desenvolvimento pessoal dos voluntários nos eventos esportivos é uma importante motivação para os que atuam nessa área.

Nesse sentido, o estudo de Schlesinger e Gluber (2016), na *European Athletics Championships in Zürich*, identificou que uma das principais motivações dos voluntários que atuaram neste evento se relacionava a aspectos voltados ao seu desenvolvimento pessoal, o que corrobora a ideia de que o trabalho voluntário proporciona, entre outros aspectos, o desenvolvimento de ordem pessoal dos indivíduos submetidos a esse tipo de atividade, como também afirmam Harnish e Bridges (2016).

No que diz respeito às outras medidas descritivas do item CI3, constatou-se um baixo desvio padrão de (1,38), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média e um coeficiente de variação de (14,80%), o que caracteriza uma amostra homogênea e de média precisão relacionada a esse item. Isto significa que este item possui boas medidas estatísticas descritivas.

O item CI1 “Quero ampliar minha rede de relacionamentos” apresentou média de (8,64), demonstrando que um dos potenciais motivos que levam os voluntários a se submeterem a este tipo de atividade, nesta área específica, está relacionado à ampliação de sua rede de relacionamento. Nesse sentido, o trabalho voluntário proporciona oportunidades para construir e ampliar novas relações sociais e conexões com os outros (MAK; COULTER; FANCOURT, 2022).

Em relação às outras medidas descritivas do item CI1, constatou-se um baixo desvio padrão de (1,60), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média e um

coeficiente de variação de (18,51%), o que caracteriza uma amostra homogênea e de média precisão relacionada a esse item.

O item CI2 “Quero trabalhar com pessoas diferentes”, que apresentou média (8,57), indica que os voluntários do setor de eventos esportivos têm motivação fundamentada pelo interesse em trabalhar com pessoas diferentes no desenvolvimento de suas atividades. Dessa forma, as pessoas se tornam voluntárias motivadas pelo fato de poderem desenvolver novas habilidades e, entre outros aspectos, poderem se socializar com diferentes pessoas nesse tipo de trabalho (HASSE, 2018).

Sobre outras medidas descritivas relacionadas ao item CI2, verificou-se um baixo desvio padrão de (1,56), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média e um coeficiente de variação de (18,20%), o que caracteriza uma amostra homogênea e de média precisão relacionada a esse item.

Quanto ao item CI5 “Quero aumentar a minha autoconfiança”, esse obteve média 8,53, apontando que os indivíduos tendem a procurar o trabalho voluntário em eventos esportivos no Brasil como forma de aumentar sua autoconfiança. Viegas, Oliveira e Falcone (2019) corroboram essa concepção ao observarem que o trabalho voluntário proporciona diversos benefícios, incluindo a promoção da autoconfiança daqueles que praticam a ação voluntária.

No que diz respeito às outras medidas descritivas do item CI5, constatou-se um baixo desvio padrão de 1,38, demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média e um coeficiente de variação de 16,17%, o que caracteriza uma amostra homogênea e de média precisão relacionada a esse item.

Diante das discussões apresentadas, observa-se que as motivações voluntárias mais relevantes do fator “Contatos Interpessoais” estão relacionadas ao fato de os voluntários terem interesse de ampliar sua rede de relacionamento, trabalhar com pessoas diferentes nos eventos esportivos, bem como melhorar sua autoconfiança. Analisando o fator como um todo, constata-se que suas medidas descritivas apresentaram média de 8,75, desvio padrão de 1,45 e coeficiente de variação 16,60%, o que caracteriza um fator com forte média, desvio padrão próximo dessa média e uma amostra heterogênea e de média precisão.

Por fim, e como forma de relacionar estudos empíricos com o fator analisado, a pesquisa de Pereira e Cavalcante (2018), realizada nos Jogos Olímpicos do Rio de Janeiro, constatou que o fator “Contatos Interpessoais” está entre os principais motivos que levaram os voluntários a atuarem nesse evento esportivo no Brasil. A seguir, serão analisados os resultados referentes ao fator “Expressão de Valores”.

Em relação ao fator “Expressão de Valores”, podemos observar que as médias dos itens variaram entre 8,54 (EV5) e 8,81 (EV1), conforme pode ser observado na Tabela 34

Tabela 34 – Medidas Descritivas do fator “Expressão de Valores”

Fator	Itens	Média dos itens	Desvio Padrão dos itens	Coeficiente de variação dos itens	Média Fator	Desvio Padrão do Fator	Coeficiente de Variação do fator
Expressão de valores	EV1	8,81	1,59	18,04%	8,66	1,59	18,39%
	EV2	8,64	1,48	17,12%			
	EV3	8,76	1,61	18,37%			
	EV4	8,56	1,76	19,50%			
	EV5	8,54	1,62	18,96%			

Fonte: Dados da pesquisa (2022)

Sobre a análise das médias deste fator, destaca-se que o item EV1 “Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo” apresentou maior média (8,81), indicando que os voluntários são motivados pelo fato de terem interesse em contribuir para o êxito dos eventos esportivos. Nessa perspectiva, podemos afirmar que uma das principais motivações dos voluntários nesta área é ajudar a tornar o evento esportivo um sucesso, como indica o estudo de Farrell *et al.* (1998).

Ainda em relação ao item EV1, constatou-se um baixo desvio padrão de 1,61, o qual mede a dispersão dos valores em torno da média e um coeficiente de variação de 18,37%, o que caracteriza uma amostra homogênea e de média precisão relacionada a esse item. As referências em relação aos dados mencionados nesse parágrafo podem ser observadas no Quadro 19, constante no Capítulo 04 (quatro) desta tese.

O item EV3 “Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor” apresentou a segunda maior média deste fator com 8,76, demonstrando que os voluntários em eventos esportivos possuem fortes motivações pelo fato de buscar contribuir para uma sociedade melhor por meio da prática do voluntariado. Nesse sentido, os fatores preditores do trabalho voluntário argumentam que o senso de moralidade em relação ao trabalho voluntário foi definido operacionalmente como a importância e sentimento de dever particular em realizar essa atividade, isso é, a crença moral de contribuir com uma sociedade melhor por meio de trabalho voluntário (SILVA; MACEDO, 2022).

Ainda em relação ao item EV3, constatou-se um baixo desvio padrão de (1,59), uma variável que analisa a dispersão dos valores em torno da média e um coeficiente de variação de 18,37%, o que caracteriza uma amostra homogênea e de média precisão relacionada a esse item.

No que diz respeito ao item EV2 “Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte”, que apresentou a terceira maior média (8,64) desse fator, temos a nítida indicação de que os voluntários possuem motivações por terem como objetivo contribuir positivamente na área esportiva, o que aponta para o fato de que o prazer associado com a identificação pelo esporte atraem os voluntários que contribuem significativamente nos eventos esportivos de forma geral (BANG; ROSS, 2009; CLARY *et al.*, 1998).

Em relação às outras medidas descritivas, constatou-se um baixo desvio padrão (1,48), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 18,39%, indicando uma amostra homogênea e de média precisão em relação a esse item.

O próximo item a ser analisado, o EV4 “Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento”, apresentou a quarta maior média (8,56) desse fator, confirmando que os voluntários possuem fortes motivações quando são direcionados para as funções com as quais possuem maior afinidade. A satisfação em relação ao tipo de tarefa desempenhada pelo voluntário é um importante aspecto motivacional neste tipo de trabalho (BREUER; WICKER, 2011).

No que diz respeito a outras medidas descritivas, esse item apresentou comportamento semelhante aos demais itens relatados por meio de um baixo desvio padrão (1,67) e um coeficiente de variação de (19,50%), caracterizando um desvio padrão que transitou bem próximo à média, bem como um coeficiente de variação que demonstrou ser uma amostra homogênea e de média precisão em relação a esse item.

No tocante ao último item, o EV5 “Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade”, esse apresentou uma média de 8,54, sendo a menor constatada para este fator. No entanto, ele demonstra que os voluntários nos eventos esportivos possuem fortes motivações voltadas a contribuir com a comunidade/sociedade a qual pertencem, o que nos remete a Duarte (2015), quando observa que construir uma sociedade mais justa por meio do voluntariado é uma das principais motivações que levam os voluntários a desenvolver esse tipo de trabalho.

A respeito das outras medidas descritivas relacionadas a esse item, observou-se um baixo desvio padrão (1,61), indicando que houve uma pequena dispersão em torno da média, assim como ocorreu em todos os desvios padrão dos demais itens relatados. Ainda dentro desse contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 18,96%, indicando uma amostra homogênea e de média precisão desse item.

Analizando o fator como um todo, constata-se que suas medidas descritivas apresentaram média (8,66), desvio padrão (1,59) e coeficiente de variação (18,39%), o que caracteriza um fator com forte média, desvio padrão próxima dessa média e uma amostra homogênea e de média precisão.

O estudo de Hallmann e Zehrer (2017), acerca de eventos esportivos em comunidades na Alemanha, evidencia que o fator “Expressão de Valores” foi uma das principais motivações relatadas pelos voluntários desses eventos. Ramli *et.al* (2014) afirmam que o fator motivacional “Expressão de Valores” tem forte influência na decisão dos voluntários, quanto a atuarem em eventos esportivos.

Farrel *et al.* (1998) e Houle *et al.* (2005) argumentam que, embora os indivíduos possuam uma variedade de motivações para se voluntariar, a motivação “Expressão de Valores”, dotada de características altruístas, tem sido a motivação frequentemente mais destacada entre os voluntários que atuam em eventos esportivos (BANG *et al.*, 2019).

Diante das discussões apresentadas, observa-se que as motivações voluntárias mais relevantes do fator “Expressão de Valores” estão relacionadas à contribuição para o êxito do evento esportivo, assim como para a sociedade de maneira geral e para comunidades nas quais os voluntários vivem. Feitas essas considerações, serão analisadas as principais motivações voltadas ao fator “Orientação de Carreira”.

Em relação ao fator “Orientação de Carreira”, podemos observar que as médias dos itens variaram entre 8,10 (OC3) e 8,90 (OC5), conforme pode ser observado na Tabela 35.

Tabela 35 – Medidas Descritivas do fator “Orientação de Carreira”

Fator	Itens	Média dos Itens	Desvio Padrão dos Itens	Coeficiente de Variação dos Itens	Média do Fator	Desvio Padrão do Fator	Coeficiente de variação do fator
Orientação de Carreira	OC2	8,40	1,96	23,33%	8,48	1,89	22,45%
	OC3	8,10	2,26	27,90%			
	OC4	8,30	2,00	24,09%			
	OC5	8,90	1,56	17,52%			
	OC6	8,74	1,70	19,45%			

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

A partir da análise individual de cada item, o item OC5 “Quero adquirir novos conhecimentos” apresentou uma média de 8,54, sendo a maior constatada para esse fator, indicando que os voluntários possuem fortes motivações voltadas a adquirir novos conhecimentos nos eventos esportivos no Brasil. As relações construídas por meio do trabalho voluntário resultam na oportunidade de os voluntários adquirirem conhecimentos em seus diversos aspectos (SOUZA; MEDEIROS, 2012).

Sobre as outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um baixo desvio padrão (1,56), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 17,52%, indicando uma amostra homogênea e de média precisão desse item.

No tocante ao item que apresentou a segunda maior média (8,74) desse fator, o OC6 “Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas”, constata-se que os voluntários possuem fortes motivações voltadas a adquirir habilidades, por meio de atividades desenvolvidas em eventos esportivos. Assim, os voluntários são motivados em função da possibilidade de adquirirem, por meio desse tipo de trabalho, experiências, competências e novas habilidades (CLARY, *et al.* 1998).

No tocante às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um baixo desvio padrão (1,70), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Ainda dentro deste contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 19,45%, apontando uma amostra homogênea e de média precisão desse item.

Em relação a outro item, o OC2 “Quero adquirir algumas habilidades práticas”, que apresentou uma média de 8,40, sendo a terceira maior desse fator, este demonstra que os voluntários possuem fortes motivações quando buscam adquirir habilidades práticas, a partir das suas atuações nos eventos esportivos. Nesse sentido, as pessoas são motivadas no trabalho voluntário, entre outros aspectos, pelo fato de desenvolverem habilidades que possam ser relevantes para suas carreiras (HASSE, 2018).

Ainda dentro do contexto desse item, constatou-se um baixo desvio padrão (1,96), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Cabe destacar que o coeficiente de variação desse item apresentou valor de 23,33%, indicando uma amostra um pouco mais heterogênea e de baixa precisão em comparação aos outros itens analisados.

Acerca do item OC4 “Quero adquirir experiência profissional”, que apresentou uma média de 8,30, sendo a quarta maior desse fator, esse demonstra que os voluntários possuem fortes motivações quando buscam adquirir experiências profissionais, por meio das suas atividades nos eventos esportivos. Desse modo, o trabalho voluntário é uma atividade que, além de contribuir para o desenvolvimento da cidadania, estimula o surgimento de novas competências e experiências que podem ser úteis no contexto profissional dos voluntários (SERAPIONI *et al.*, 2013).

Quanto às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um baixo desvio padrão (2,0), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 24,09%, demonstrando uma amostra heterogênea e de baixa precisão.

No que diz respeito ao último item desse fator, o OC3 “Quero fazer novos contatos que possam me ajudar na minha carreira”, que apresentou uma média de 8,10, sendo a quinta maior desse fator, esse demonstra que os voluntários possuem fortes motivações pelo fato de buscarem fazer novos contatos que possam contribuir na sua carreira, por meio das suas atividades nos eventos esportivos. Dessa forma, as relações interpessoais construídas por meio do voluntariado podem ser úteis para o desenvolvimento da carreira profissional dos voluntários, conforme mostram estudos de Silva *et al.* (2015).

No tocante às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um baixo desvio padrão (2,0), demonstrando haver uma moderada dispersão em torno da média.

Constatou-se ainda um coeficiente de variação de 27,90%, indicando uma amostra heterogênea e de baixa precisão.

Analisando o fator como um todo, constata-se que suas medidas descritivas apresentaram média 8,48, desvio padrão 1,89 e coeficiente de variação 22,45%, o que caracteriza um fator com forte média, desvio padrão próximo dessa média e uma amostra heterogênea e de baixa precisão.

O estudo de Mirsafian e Mohamadinejad (2012), que se deu junto a estudantes universitários que desenvolviam o voluntariado em eventos esportivos na Hungria, constatou que a motivação orientada para o desenvolvimento de carreira foi um importante fator motivacional junto ao público-alvo pesquisado.

Diante das discussões apresentadas, observa-se que as motivações voluntárias mais fortes do fator “Orientação de Carreira” estão relacionadas à aquisição de novos conhecimentos e habilidades que poderão ser úteis na carreira dos voluntários.

No que diz respeito ao fator “Crescimento Pessoal”, podemos observar que as médias dos itens variaram entre 8,28 (CP6) e 8,98 (CP1), conforme pode ser observado na Tabela 36.

Tabela 36 – Medidas Descritivas do fator “Crescimento Pessoal”

Fator	Itens	Média dos Itens	Desvio Padrão dos Itens	Coeficiente de Variação dos Itens	Média do Fator	Desvio Padrão do Fator	Coeficiente de Variação do Fator
Crescimento Pessoal	CP1	8,98	1,68	18,70 %	8,66	1,73	19,97%
	CP2	8,74	1,71	19,56%			
	CP3	8,80	1,59	18,06%			
	CP4	8,35	1,97	23,59%			
	CP5	8,91	1,46	16,38%			
	CP6	8,28	2,11	25,48%			

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Em relação à análise individual de cada item, o CP1 “O trabalho voluntário me faz sentir bem” apresentou a maior média desse fator (8,98), evidenciando que os voluntários possuem fortes motivações quando se sentem bem no desenvolvimento do trabalho. Assim, o trabalho voluntário permite o desenvolvimento de sentimentos de realização e satisfação quando os indivíduos são submetidos a esse tipo de trabalho (SILVA *et al.*, 2015).

Quanto às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um baixo desvio padrão (1,68), evidenciando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 18,70%, apresentando uma amostra homogênea e de média precisão desse item.

No que diz respeito ao item que apresentou a segunda maior média desse fator (8,91), o CP5 “O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa”, ele demonstrou que os voluntários possuem fortes motivações em relação a tal item pelo fato de buscarem crescimento pessoal, por meio do desenvolvimento de suas atividades nos eventos esportivos. Nesse sentido, as relações construídas por meio do trabalho voluntário resultam em novas oportunidades de conhecimento e crescimento pessoal (SOUZA; MEDEIROS, 2012).

No que se refere ao item CP3 “O trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais”, que apresentou uma média de 8,80, sendo a terceira maior desse fator, ele demonstra que os voluntários possuem fortes motivações quando buscam adquirir experiências pessoais em suas atividades nos eventos esportivos, o que corrobora a concepção de que, dentro do processo de voluntariado, as principais motivações estão relacionadas ao desenvolvimento das experiências de vida, os motivos de ordem pessoal e as necessidades sociais, conforme aponta Penner (2002).

No tocante as outras medidas descritivas relacionadas a este item, verificou-se um baixo desvio padrão (1,59), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Constatou-se ainda, um coeficiente de variação de (18,06%), indicando uma amostra demonstrando uma amostra homogênea e de média precisão deste item.

Em relação a outro item, o CP2 “O trabalho voluntário me estimula a socialização”, que apresentou uma média de 8,74, sendo a quarta maior desse fator, evidencia-se que os voluntários possuem fortes motivações quando se sentem estimulados a socializarem dentro dos eventos esportivos. Nesse sentido, Cavalcante (2012) desenvolveu um modelo teórico sobre motivação voluntária, do qual consta o fator amigável, cuja definição se alicerça na

perspectiva de os voluntários se sentirem motivados, quando compartilham algo próprio com alguém em dado espaço organizacional.

Ainda dentro do contexto deste item, constatou-se um baixo desvio padrão (1,71), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Cabe destacar que o coeficiente de variação apresentou valor de 19,56%, evidenciando uma amostra homogênea e de média precisão.

Acerca do item CP4 “Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo o trabalho voluntário”, que apresentou uma média de 8,35, sendo a quinta maior desse fator, esse demonstra que os voluntários possuem fortes motivações quando se sentem valorizados e respeitados nos eventos esportivos, corroborando Guntert *et al.* (2014), ao pontuarem que os voluntários tendem a se sentir motivados quando são valorizados no tipo de trabalho que desenvolvem.

Quanto as outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um baixo desvio padrão (1,97), demonstrando haver uma pequena dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 23,59%, apresentando uma amostra heterogênea e de baixa precisão em relação a esse item.

No tocante ao item que apresentou menor média (8,28) desse fator, o CP6 “O trabalho voluntário me faz sentir importante”, constata-se que os voluntários possuem fortes motivações quando se sentem importantes, por meio de suas atuações nos eventos esportivos. Nessa perspectiva, o modelo proposto por Clary *et al.* (1998) afirma que o fator “estima” apresenta motivações próprias ao ego para se manter na atividade voluntária almejando alcançar objetivos positivos com a atividade. Variáveis como “O voluntariado me faz sentir importante” e “O voluntariado me faz sentir útil” são parte do construto sugerido por eles para descrever motivações ligadas ao ego.

Estudos de Schlesinger e Guber (2016) em eventos esportivos realizados na Suíça, em que analisaram as motivações dos voluntários nessa área, constataram que o fator “Crescimento Pessoal” tem representatividade no que diz respeito aos motivos que levam os voluntários a atuarem nessa atividade.

Analisando o fator como um todo, constata-se que suas medidas descritivas apresentaram média 8,66, desvio padrão de 1,73 e coeficiente de variação 19,97%, o que caracteriza um fator com forte média, desvio padrão próximo dessa média e uma amostra homogênea e de média precisão.

Diante das discussões apresentadas, observa-se que as motivações voluntárias mais fortes do fator “Crescimento Pessoal” estão relacionadas ao fato de os voluntários se sentirem bem nesse tipo de atividade, crescimento enquanto pessoa e a busca por novas experiências pessoais.

Realizadas essas considerações, teremos a seguir os relatos acerca dos resultados referentes ao fator “Egoísmo”.

No que diz respeito ao fator “Egoísmo”, podemos observar que as médias dos itens variaram entre 6,22 (EG6) e 7,38 (EG4), conforme pode ser observado na Tabela 37.

Tabela 37 – Medidas Descritivas do fator “Egoísmo”

Fator	Itens	Média dos Itens	Desvio Padrão dos Itens	Coeficiente de Variação dos Itens	Média do Fator	Desvio Padrão do Fator	Coeficiente de Variação do Fator
Egoísmo	EG1	6,77	2,78	41%	6,67	2,80	41,97%
	EG2	6,59	2,85	43,24%			
	EG4	7,38	2,40	32,52%			
	EG5	6,37	2,93	45%			
	EG6	6,22	3,13	50,3%			

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

No que diz respeito à análise individual de cada item, o EG4 “Quero ter oportunidade de conhecer os competidores”, apresentou a maior média desse fator (7,38), evidenciando que os voluntários possuem fortes motivações em relação a esse item pelo fato de terem interesse em conhecer os competidores dos eventos esportivos. Assim, comprova-se que a circulação dos atletas e a possibilidade de conhecer esses competidores têm motivado o interesse pela prática do voluntariado em eventos esportivos, como declara Tadini (2007).

Quanto às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, constatou-se um moderado desvio padrão (2,40), evidenciando que houve uma maior dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 32,52%, demonstrando uma amostra heterogênea e de baixa precisão em relação a esse item.

No que se refere ao item que apresentou a segunda maior média desse fator (6,77), o EG1 “Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente”, esse demonstra que os voluntários possuem fortes motivações em relação a ele pelo fato de buscarem adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente, por meio de suas atividades eventos esportivos. Sendo assim, os voluntários de eventos esportivos buscam nesse tipo de voluntariado recompensas extrínsecas, por meio de alimentação, uniformes normalmente e produtos ofertados nos eventos esportivos (HIDZIR *et al.*, 2021).

No tocante às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um moderado desvio padrão de 2,78, demonstrando uma maior dispersão em torno da média. Constatou-se ainda um coeficiente de variação de 41%, evidenciando uma amostra heterogênea e de baixa precisão desse item.

Em relação a outro item, o EG2 “Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos”, que apresentou uma média de 6,59, sendo a terceira maior desse fator, evidencia que os voluntários possuem fortes motivações em relação a esse item, quando buscam esse tipo de trabalho, tendo como motivação o fato de adquirirem entradas gratuitas para os eventos esportivos. Nessa perspectiva, Hidzir *et al.* (2021) afirmam que os voluntários dos eventos esportivos são estimulados a participar desse tipo de voluntariado pelo fato de adquirirem entradas gratuitas para esses eventos.

No que concerne às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, constatou-se um moderado desvio padrão de 2,85, evidenciando que houve uma maior dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 43,24%, demonstrando uma amostra heterogênea e de baixa precisão em relação a esse item.

O item EG5 “Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo”, que apresentou a quarta maior média desse fator (6,37), demonstrou que os voluntários possuem moderadas motivações, em relação a esse item, quando buscam obter prestígio pessoal por meio do voluntariado esportivo. Como se vê, os voluntários se motivam ao perceberem altos níveis de prestígio do evento, aumentando assim a satisfação nesse tipo de trabalho (KIM *et al.*, 2018).

No que diz respeito às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um moderado desvio padrão (2,93), indicando haver uma maior dispersão em torno da

média. Ainda dentro desse contexto, constatou-se um coeficiente de variação de 45%, demonstrando uma amostra heterogênea e de baixa precisão deste item.

O item EG6 “Quero minha imagem associada ao evento esportivo” apresentou a menor média desse fator (6,22), evidenciando que os voluntários possuem moderadas motivações em relação a esse item, quando procuram ser voluntários pelo fato de terem interesse em que sua imagem esteja associada ao evento esportivo do qual participa. Assim sendo, os voluntários buscam autovalorização por meio de sua relação com os eventos esportivos, conforme declaram Bang *et al.* (2009).

Quanto às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, constatou-se um alto desvio padrão (3,13), evidenciando que houve uma grande dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, constatou-se um coeficiente de variação de 50,3%, demonstrando uma amostra heterogênea e de baixa precisão em relação a esse item.

Verifica-se que, na maioria dos estudos sobre motivação voluntária em eventos esportivos, como os de Bang e Ross (2009), Hallmann e Harms (2012), Ramli *et al.* (2014) e Pereira *et al.* (2019), o fator relacionado a motivações egoístas aparecem como a menor motivação dos voluntários nesse tipo de evento.

Analisando o fator como um todo, constata-se que suas medidas descritivas apresentaram média de 6,67, desvio padrão de 2,8 e coeficiente de variação de 41,97%, o que caracteriza um fator com forte média, desvio padrão moderado e uma amostra heterogênea e de baixa precisão.

Diante das discussões apresentadas, observa-se que as motivações voluntárias mais fortes do fator “Egoísmo” estão relacionadas ao fato de os voluntários terem a intenção de conhecer os competidores, adquirir uniformes e produtos licenciados, bem como entradas gratuitas para os eventos esportivos. Realizadas essas considerações, serão relatados os resultados referentes ao fator “Amor ao Esporte”.

No que diz respeito ao fator “Amor ao Esporte”, podemos observar que as médias dos itens variaram entre 8,79 (AE1) e 7,91 (AE6), conforme pode ser observado na Tabela 38.

Tabela 38 – Medidas Descritivas do fator “Amor ao Esporte”

Variável	Questões	Média da Questão	Desvio Padrão da Questão	Coeficiente de Variância da Questão	Média da Variável	Desvio Padrão da Variável	Coeficiente de Variância da Variável
----------	----------	------------------	--------------------------	-------------------------------------	-------------------	---------------------------	--------------------------------------

Amor ao esporte	AE1	8,79	1,94	22,07%	8,39	2,0	23,83%
	AE2	8,35	2,0	23,95%			
	AE3	7,91	2,12	26,80%			
	AE4	8,03	2,24	25,54%			
	AE5	8,67	1,88	21,68%			
	AE6	8,37	1,84	21,98%			

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

No que diz respeito à análise individual de cada item, o AE1 “Evento esportivo é algo que aprecio” apresentou a maior média desse fator (8,79), evidenciando que os voluntários possuem fortes motivações de participar dos eventos esportivos, devido ao fato de apreciarem eventos dessa natureza. Desse modo, os voluntários buscam esse tipo de trabalho por possuírem afinidade e gostarem de se envolver no voluntariado em eventos esportivos (BAVARESCO, 2018).

Sobre as outras medidas descritivas relacionadas a esse item, constatou-se um baixo desvio padrão (1,94), evidenciando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, verificou-se um coeficiente de variação de 22,07%, demonstrando uma amostra heterogênea e de baixa precisão em relação a esse item.

Em relação ao item que apresentou a segunda maior média desse fator (8,67), o AE5 “Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos”, demonstra que os voluntários possuem fortes motivações relativas a esse item pelo fato de eles se sentirem felizes no desenvolvimento de suas atividades nos eventos esportivos no Brasil. Nesse sentido, as motivações no trabalho voluntário são influenciadas pelo tipo de atividade desenvolvida, tornando os voluntários felizes, quando eles são capazes de satisfazer seus objetivos no tipo de atividade voluntária desenvolvida (STUKAS, 2016).

Quanto às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um baixo desvio padrão (1,88), demonstrando que houve uma pequena dispersão em torno da média.

Constatou-se ainda, um coeficiente de variação de 21,68%, evidenciando uma amostra heterogênea e de baixa precisão desse item.

O item AE6 “Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos”, que apresentou uma média de 8,37, sendo a terceira maior desse fator, evidencia que os voluntários se sentem motivados quando o objetivo é sua atuação em eventos esportivos no Brasil, confirmando estudos de Rozmiarek *et al.* (2021), quando afirmam que os voluntários são motivados a participar dos eventos esportivos em virtude do interesse pelo tipo de evento e perspectiva de ajudar os outros.

Sobre as outras medidas descritivas relacionadas a esse item, constatou-se um baixo desvio padrão de 1,84, evidenciando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Verificou-se ainda nesse contexto um coeficiente de variação de 21,98%, demonstrando uma amostra heterogênea e de baixa precisão em relação a esse item.

O item AE2 “Gosto de me envolver no voluntariado esportivo” apresentou a quarta maior média desse fator (8,35), demonstrando que os voluntários possuem fortes motivações relativos a esse item, quando eles têm por objetivo seu envolvimento com eventos esportivos. Seguindo essa linha de pensamento, Giannoulakis *et al.* (2008) afirmam que a principal motivação que levam os voluntários a se envolver no voluntariado em eventos esportivos está relacionada à sua característica.

No que diz respeito às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, verificou-se um baixo desvio padrão de 2,0, indicando que houve uma pequena dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, constatou-se um coeficiente de variação de 23,95%, demonstrando uma amostra heterogênea e de baixa precisão desse item.

O item AE4 “Gosto de ser voluntário neste evento esportivo” apresentou a quinta maior média desse fator (8,03), evidenciando que os voluntários possuem fortes motivações em relação a tal item, quando esses visam participar de eventos esportivos específicos. Estudos de Hallman e Harms (2012), na Alemanha, evidenciaram fortes motivações nos eventos voltados especialmente à equitação e handebol naquele país.

Em relação às outras medidas descritivas relacionadas a esse item, constatou-se um moderado desvio padrão (2,24), indicando que houve uma maior dispersão em torno da média. Ainda dentro desse contexto, constatou-se um coeficiente de variação de 25,54%, demonstrando uma amostra heterogênea e de baixa precisão em relação a esse item.

O item AE3 “Gosto de eventos relacionados a qualquer esporte” apresentou a menor média desse fator (7,91), demonstrando que os voluntários possuem fortes motivações para se

voluntariar em qualquer evento relacionado ao esporte. Confirmando esse resultado, Bang *et al.* (2019) observam que os voluntários demonstram elevadas motivações quando atuam em eventos esportivos.

Analisando o fator como um todo, constata-se que suas medidas descritivas apresentaram média de 8,39, desvio padrão de 2,0 e coeficiente de variação de 23,83%, o que caracteriza um fator com forte média, desvio padrão próximo dessa média e uma amostra heterogênea e de baixa precisão.

Os estudos de Doherty (2005), Koutrou (2014), Van de Roest (2015), Tamazo e Luck (2015) e Pereira e Cavalcante (2018) evidenciaram que o fator “Amor ao Esporte” representa um dos principais motivos de adesão dos voluntários em eventos de ordem esportiva.

Diante das discussões apresentadas, observa-se que as motivações voluntárias mais fortes do fator “Amor ao Esporte” estão relacionadas ao evento que o voluntário aprecia, a felicidade de os voluntários participarem dos eventos, bem como ao sentimento de motivação desenvolvido pelos voluntários quando da participação nos eventos esportivos. Ressalta-se que os dados constantes neste capítulo podem ser observados por meio do Apêndice H. Relatadas as fases de identificação das motivações dos voluntários em eventos esportivos no Brasil, serão, no próximo tópico, discutidos os dados da Modelagem de Equação Estrutural – MEE.

6 ANÁLISE DO MODELO DE MENSURAÇÃO

Segundo argumentado no decorrer desta tese, entende-se que existem evidências que apontam que as motivações influenciam positivamente na felicidade dos voluntários no trabalho. Além disso, essa felicidade pode influenciar no processo de retenção dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil.

Nesse sentido, surgiu o seguinte questionamento: **Qual o impacto da felicidade no trabalho no processo de retenção no voluntariado a partir da influência das motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil?**

Para compreender melhor essas relações, serão aplicados testes de hipóteses por meio modelagem de Equações Estruturais (MEE). Segundo Marôco (2010), o MEE pertence a um grupo de modelos estatísticos chamados de modelos reflexivos em que as variáveis latentes se manifestam nas variáveis manifestas. Utilizou-se essa técnica estatística e o software AMOS, a fim de modelar os fatores de motivação voluntária e felicidade no trabalho e, por último, a relação entre felicidade no trabalho e propensão à retenção dos voluntários em eventos esportivos no Brasil.

Por meio da MEE, testaram-se as hipóteses da pesquisa com a amostra de 307 voluntários que atuaram em sete diferentes eventos esportivos no Brasil, no período de agosto a novembro de 2021. Nesse sentido, e como forma de melhorar o entendimento, recordam-se as hipóteses a serem testadas nessa tese.

H1: A motivação “Expressão de Valores” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H2: A motivação “Contatos Interpessoais” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H3: A motivação “Orientação de Carreira” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H4: A motivação “Crescimento Pessoal” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H5: A motivação “Egoísta” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H6: A motivação “Amor ao Esporte” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

H7: A propensão à retenção é influenciada positivamente pela felicidade no trabalho do voluntário.

Para avaliação do modelo de mensuração, foi estimado um modelo de covariância entre os construtos do estudo. Todos os itens apresentaram cargas fatoriais significativas ($p \leq 0,05$), com exceção de BEA3 ($p = 0,138$). Desde a exclusão de BEA3, um novo modelo foi avaliado e, da mesma forma, BEA2 também não significativa ($p = 0,065$). Um novo modelo foi avaliado a partir da exclusão de BEA2.

Conforme apresentado na Tabela A, a fidedignidade das escalas e a validade interna dos construtos foram verificados. A fidedignidade foi verificada pelo Alpha de Cronbach (α) e pela Confiabilidade Composta (CC), cujo limiar ($<0,7$) foi superado por todas as escalas, com exceção do Bem-estar Experiente/Avaliado. A validade interna dos construtos foi verificada a partir das cargas fatoriais e pela variância extraída (AVE). Todas as cargas fatoriais foram significativas e apenas os itens AE1, OC3 e BEA4 apresentaram carga inferior a 0,7, mas foram mantidos em privilégio da validade de conteúdo. Todas as variâncias extraídas foram superiores ao limiar de 0,5, o que representa que os itens explicam mais da metade da variância do construto e, por isso, foram mantidos na análise.

Tabela 39 – Estatísticas descritivas, de fidedignidade e de validade interna dos construtos

Construtos	Média	DP	AVE	α	CC	Item	Carga ^a
Amor ao Esporte	8,36	1,61	0,65	0,89	0,92	AE1	0,660
						AE2	0,853
						AE3	0,783
						AE4	0,794
						AE5	0,804
						AE6	0,909
Contatos Interpessoais	8,76	1,26	0,65	0,87	0,90	CI1	0,778
						CI2	0,839
						CI3	0,834
						CI4	0,836
						CI5	0,726
Crescimento Pessoal	8,68	1,42	0,64	0,89	0,91	CP1	0,840
						CP2	0,845
						CP3	0,817
						CP4	0,827
						CP5	0,703
						CP6	0,753
Egoísmo	6,67	2,21	0,61	0,84	0,89	EG1	0,756
						EG2	0,732
						EG4	0,871
						EG5	0,768
						EG6	0,769
Expressão de Valores	8,67	1,25	0,56	0,83	0,86	EV1	0,718
						EV2	0,735
						EV3	0,825
						EV4	0,709
						EV5	0,754
Orientação de Carreira	8,49	1,56	0,68	0,87	0,91	OC2	0,912
						OC3	0,693
						OC4	0,761
						OC5	0,889

						OC6	0,844
Bem-estar Avaliado	7,36	1,49	0,54	0,57	0,21	BEA1	0,936
						BEA4	-0,448
Bem-estar Psicológico	7,71	1,55	0,62	0,89	0,89	BEP1	0,832
						BEP2	0,848
						BEP3	0,787
						BEP4	0,742
						BEP5	0,712
Bem-estar Subjetivo	8,60	1,45	0,72	0,93	0,93	BES1	0,908
						BES2	0,912
						BES3	0,856
						BES4	0,829
						BES5	0,734
Bem-estar no Trabalho	8,30	1,45	0,65	0,88	0,88	BET1	0,850
						BET2	0,741
						BET3	0,772
						BET4	0,861
Propensão à Retenção	8,13	1,70	0,82	0,88	0,90	RET1	0,939
						RET2	0,875

Legendas: DP = Desvio-padrão; α = Alfa de Cronbach; CC = Confiabilidade Composta; e AVE = Variância Média Extraída

Nota: ^a todas as cargas fatoriais foram significativas ($p < 0,01$)

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

A validade discriminante dos construtos foi avaliada pelo critério de Fornell e Larcker (1981), para o qual a raiz quadrada da AVE de cada construto deve ser superior às covariâncias com os demais construtos do modelo de mensuração. Conforme demonstra a Tabela B, as covariâncias entre amor ao Esporte e Bem-estar Avaliado, Retenção e os construtos de Bem-estar e as covariâncias entre as quatro dimensão de Bem-estar não superaram o critério Fornell e Larcker (1981). Os demais construtos se revelaram adequados para utilização no modelo estrutural.

Tabela 40 – Validade discriminante dos construtos (critério Fornell e Larcker)

Construtos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 - AE	0,81										
2 - CI	0,50	0,81									
3 - CP	0,54	0,73	0,80								
4 - EG	0,44	0,50	0,37	0,78							
5 - EV	0,62	0,52	0,63	0,10	0,75						
6 - OC	0,40	0,80	0,64	0,59	0,33	0,82					
7 - BEA	0,77 ^a	0,41	0,49	0,29	0,58	0,33	0,73				
8 - BEP	0,75	0,42	0,48	0,32	0,54	0,33	0,85 ^a	0,79			
9 - BES	0,82	0,47	0,59	0,38	0,55	0,39	0,90 ^a	0,92 ^a	0,85		
10 - BET	0,79	0,40	0,49	0,31	0,54	0,34	1,00 ^a	0,91 ^a	0,94 ^a	0,81	
11 - RET	0,77	0,45	0,52	0,33	0,55	0,36	0,96 ^a	0,80 ^a	0,88 ^a	0,94 ^a	0,91

Legendas: AE = Amor ao Esporte; CI = Contatos Interpessoais; CP = Crescimento Pessoal; EG = Egoísmo; EV = Expressão de Valores; OC = Orientação de Carreira; BEA = Bem-estar Avaliado; BEP = Bem-estar Psicológico; BES = Bem-estar Subjetivo; BET = Bem-estar no Trabalho; e RET = Propensão à Retenção.

Nota: ^a covariâncias dos construtos superiores às AVEs.

Como forma alternativa de validade discriminante, Hair *et al.* (2009) sugerem o critério menos conservador de Bagozzi e Phillips (1982), de diferença de Qui-quadrado (χ^2). O critério consiste em avaliar se há diferença significativa ($p \leq 0,05$) no χ^2 quando se estabelece que a covariância entre os construtos tem parâmetro 1, isto é, o modelo restrito, com um grau de liberdade a mais, precisa ser melhor que o modelo com a covariância livre entre os construtos (HAIR *et al.*, 2009; BAGOZZI; PHILLIPS, 1982). Foram procedidas as comparações entre os pares de construtos que não superaram o critério Fornell e Lacker (1981). Conforme demonstra a Tabela 41, dado que todas as diferenças de χ^2 são significativas, conclui-se que há validade discriminante.

Tabela 41 – Validade discriminante dos construtos (critério Bagozzi e Phillips)

Construto A	Construto B	χ^2 (Modelo restrito)	gl	χ^2 (Modelo livre)	gl	Diferença χ^2	Sig.
AE	BEA	509,409	20	20,294	19	489,115	<0,001
BEP	BES	370,537	35	48,632	34	321,905	<0,001
	BEA	259,247	14	16,970	13	242,277	<0,001
	BET	394,531	27	23,354	26	371,177	<0,001
BES	BEA	219,302	14	18,615	13	200,687	<0,001
	BET	301,266	27	32,480	26	268,786	<0,001
BEA	BET	126,012	9	21,383	8	104,629	<0,001
RET	BEP	305,569	14	15,826	13	289,743	<0,001
	BES	252,398	14	19,900	13	232,498	<0,001
	BEA	87,126	2	0,2100	1	86,916	<0,001
	BET	152,379	9	14,606	8	137,773	<0,001

Legendas: AE = Amor ao Esporte; BEA = Bem-estar Avaliado; BEP = Bem-estar Psicológico; BES = Bem-estar Subjetivo; BET = Bem-estar no Trabalho; e RET = Propensão à Retenção

Finalizado o relato sobre a validade discriminante do modelo proposto nesta tese, realizar-se-á a análise conceitual das hipóteses, conforme pode ser observado no item 6.1 a seguir.

6.1 ANÁLISE DO MODELO CONCEITUAL DE HIPÓTESES

A análise do modelo conceitual testará as 07 (sete) hipóteses desta tese, sendo que, em relação às hipóteses de 01 a 06, tal análise tem por objetivo verificar se as motivações influenciam positivamente na felicidade no trabalho do voluntário. Tais análises visam atender o objetivo específico 03 (três) desta pesquisa, qual seja: relacionar os efeitos da motivação sobre a felicidade dos voluntários em eventos esportivos no Brasil. No que diz respeito à hipótese 7, a análise se volta ao objetivo de testar o objetivo específico 4 (quatro) desta tese, que assim se encontra estabelecido: analisar se a propensão à retenção é influenciada positivamente pela felicidade no trabalho do voluntário.

Como forma de parametrizar as relações de intensidade do beta padronizado (β) nas análises das hipóteses levantadas nesta tese, elaboramos o Quadro 24 baseado nos pressupostos de Guimarães *et al.* (2016).

Quadro 24 – Relação de Intensidade do Beta Padronizado (β)

Valor do Beta Padronizado (β)	Relação de Intensidade
$-0,3 < 0$ ou $0 < 0,3$	Baixa
$-0,5 < -0,3$ ou $0,3 < 0,5$	Média
$-1 \leq -0,5$ ou $0,5 \leq 1$	Alta

Fonte: Adaptado de (GUIMARÃES *et al.*, 2016).

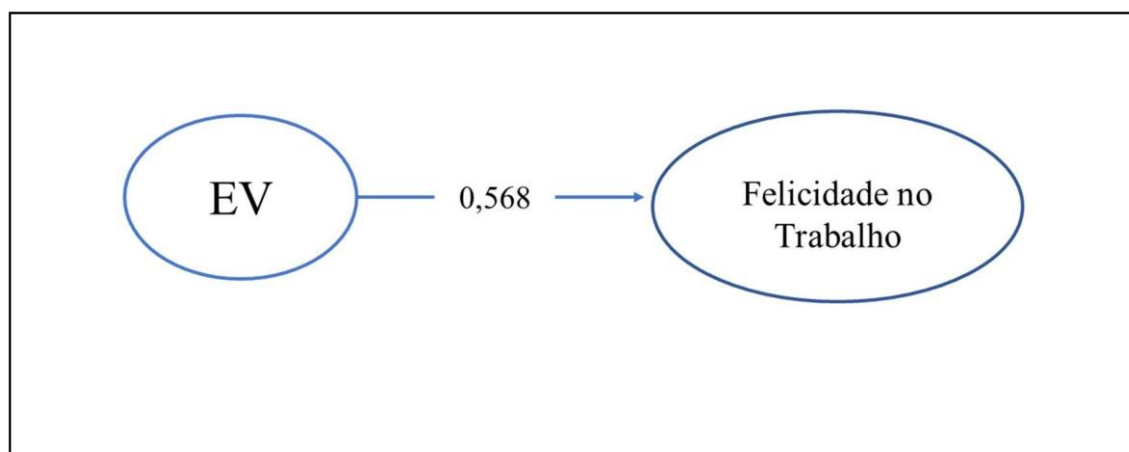
O beta padronizado é, segundo Marôco (2010), resultante da análise de covariância entre as variáveis testadas, em que se verifica o grau de correlação entre elas e se estas são inversamente ou diretamente proporcionais (podendo variar entre -1 a 1), conforme natureza da relação.

Quando a variação está compreendida entre -1 e 0, a influência entre as variáveis analisadas é negativa e inversamente proporcional, ao passo que a variação compreendida entre 0 e 1 possui uma relação positiva e diretamente proporcional de acordo com os fenômenos testados e com as intensidades demonstradas no Quadro 24. Em seguida, apresentamos as análises de todas as hipóteses desta pesquisa.

6.1.1 Hipótese 01: a motivação “Expressão de Valores” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário

A motivação “Expressão de Valores”, um dos fatores desenvolvidos nesta tese, aponta no sentido de os voluntários de eventos esportivos se sentirem motivados em função de sua contribuição para o êxito de tais eventos, bem como se sentirem úteis para a sociedade de uma forma geral (BANG *et al.*, 2019). Observa-se na figura 8 o resultado obtido do beta padronizado, após testar a regressão entre os fatores “Expressão de Valores” e “Felicidade no Trabalho” analisado nesta hipótese.

Figura 8 – Diagrama Hipótese 01



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Considerando a Hipótese 01, temos que a relação entre a “Expressão de Valores” e a “Felicidade no Trabalho” apresenta um beta padronizado de 0,568, ou seja, a cada 1 ponto observado da expressão de valores, há um incremento de 0,568 em “Felicidade no Trabalho”, demonstrando um alto impacto dessa motivação na felicidade dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil.

Em relação ao resultado do beta padronizado, constata-se que existe um efeito preditor positivo e de alta intensidade entre esta motivação e a “Felicidade no Trabalho”, evidenciando a influência da “Expressão de Valores” em relação à “Felicidade no Trabalho” dos voluntários em eventos de natureza esportiva. Destaca-se ainda, que o p-valor se apresentou significativo ($< 0,001$), confirmando a hipótese H1 desta tese, conforme apresentado na Tabela 42.

Tabela 42 – Regressão de “Expressão de Valores” em “Felicidade no Trabalho” (Hipótese 1)

V. Independente	V. Dependente	Coef. β	Erro-padrão	β padronizado	Sig.
EV	FT	0,619	0,051	0,568	$<0,001$

Legendas: OC = Orientação de Carreira; e FT = Felicidade no Trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa (2021).

Assim, tal resultado nos leva a compreender que, quanto maior o fator motivacional voltado a “Expressão de Valores”, maior será a felicidade dos voluntários no desempenho de suas atividades nos eventos esportivos no Brasil. Convém destacar que, dentro do contexto das motivações voluntárias em eventos esportivos, o fator “Expressão de Valores” é aquele que possui maior característica altruísta.

De acordo com Wang e Wu (2014), em seu estudo sobre motivação voluntária na Shanghai World Expo 2010, os voluntários desse evento esportivo demonstraram elevadas

motivações altruístas. Esse estudo indica que os voluntários motivados por valores altruístas tendem a desenvolver sentimentos de bem-estar. Nesse mesmo sentido, quanto maior o nível de altruísmo dos voluntários, maior poderá ser sua felicidade no trabalho, segundo o estudo de Borgonovi (2008).

Os itens que compõem o fator “Expressão de Valores” são EV1, EV2, EV3, EV4 e EV5, como pode ser observado na Tabela 23, constante da análise fatorial confirmatória dessa tese. Quanto aos itens EV1 “Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo” e EV2 “Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte”, observa-se que o fato de os voluntários compreenderem que sua contribuição é importante para a realização dos eventos esportivos tende a desenvolver neles sentimentos de bem-estar. Segundo Post (2015), o senso de utilidade percebido pelos voluntários na realização de suas atividades pode contribuir para o desenvolvimento de felicidade nesse tipo de trabalho.

Em relação aos itens EV3 “Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor” e EV5 “Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade”, temos a percepção de que os aspectos voltados ao voluntariado de forma mais ampla, como querer ser útil para sociedade e comunidade em que vive, evidenciam que tais indicadores contribuem para o desenvolvimento de sentimentos de felicidade dos voluntários no trabalho.

Assim, compreende-se que os voluntários, motivados pelos aspectos relacionados a contribuir para sociedade como um todo e à sociedade/comunidade em que vivem, por meio do trabalho voluntário em eventos esportivos, tendem a desenvolver sentimentos de bem-estar no trabalho.

Esse sentimento de bem-estar pode ter relação com uma das características do trabalho voluntário, o altruísmo, cuja significação se assenta no fato de se contribuir para uma causa sem esperar retribuição. Nesse sentido, vale menção ao estudo de Lee (2019), ao observar que os voluntários que são motivados por valores altruístas tendem a desenvolver maior sentimento de felicidade nesse tipo de trabalho.

Acerca do item EV “Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento”, Binder e Freytag (2012) indicam que as funções que os voluntários desenvolvem nesse tipo de trabalho podem impactar no desenvolvimento de sentimentos de bem-estar desses atores. Dessa forma, destacamos a necessidade de os gestores de eventos esportivos desenvolverem estratégias voltadas à inserção dos voluntários nas funções com as quais eles possuem maior afinidade. Entendemos nesse sentido que, se os voluntários estão desenvolvendo atividades em áreas em que eles estejam satisfeitos, existe uma maior probabilidade de eles se sentirem felizes no trabalho.

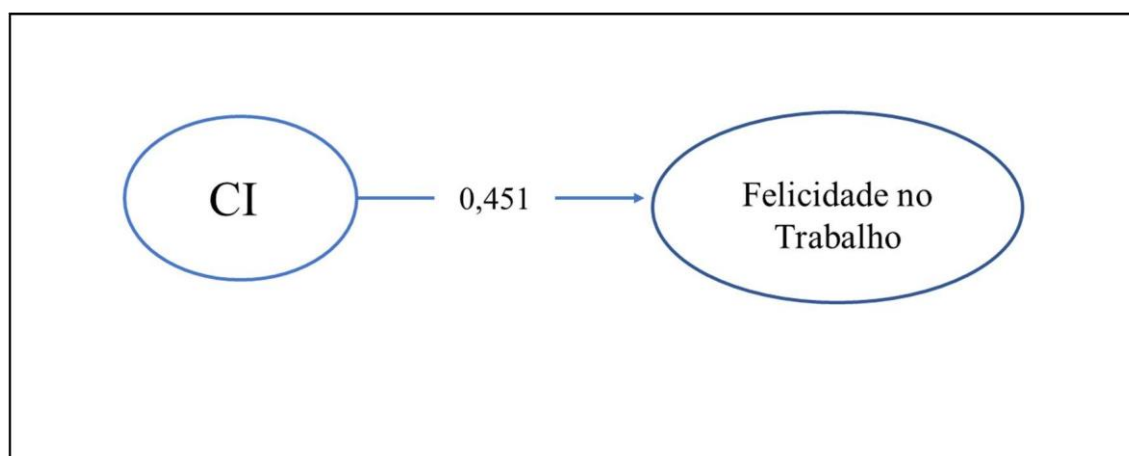
Assim, Borgonovi (2008) afirma que os voluntários tendem a desenvolver sentimentos de bem-estar quando esses estão inseridos e satisfeitos com as funções que eles desenvolvem dentro do trabalho voluntário. Dessa forma, compreendemos que a felicidade no trabalho tem relação com o tipo de atividade que eles desenvolvem no seu trabalho.

Realizadas as discussões atinentes à comprovação da Hipótese 01, confirma-se, até aqui, que existe uma relação positiva e de alta intensidade entre a motivação “Expressão de Valores” e “Felicidade no Trabalho” dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil. Em seguida, analisaremos a Hipótese 02: motivação “Contatos Interpessoais” influencia positivamente na “Felicidade no Trabalho” do voluntário.

6.1.2 Hipótese 02: a motivação “Contatos Interpessoais” influencia positivamente na “Felicidade no Trabalho” do voluntário.

A motivação “Contatos Interpessoais” tem como característica o fato de os voluntários se sentirem motivados objetivando conhecer, interagir e fazer novas amizades nos eventos esportivos (BANG; ROSS, 2009). Observa-se na Figura 9 o resultado obtido do beta padronizado, após testar a regressão entre os fatores “Contatos Interpessoais” e “Felicidade no Trabalho”, analisados nesta hipótese.

Figura 9 – Diagrama Hipótese 02



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

No que concerne à Hipótese 02 apresentada, temos que a relação entre os “Contatos Interpessoais” e “+Felicidade no trabalho” apresentam um beta padronizado de 0,451, ou seja, a cada 01 ponto observado de “Contatos Interpessoais” há um incremento de 0,451 na “Felicidade no Trabalho”, demonstrando um médio impacto dessa motivação na felicidade dos voluntários que desenvolvem suas atividades em eventos esportivos no Brasil.

Em observância ao beta padronizado de 0,451, verifica-se que existe um efeito preditor positivo e de média intensidade entre esta motivação e a “Felicidade no Trabalho”, evidenciando a influência de “Contatos Interpessoais” em relação à “Felicidade no Trabalho” dos voluntários em eventos esportivos. Destaca-se ainda, que o p-valor se apresentou significativo ($<0,001$), confirmando a hipótese H2 apresentada, conforme pode ser observado na Tabela 43.

Tabela 43 – Regressão de “Contatos Interpessoais” em “Felicidade no Trabalho” (Hipótese 2)

V. Independente	V. Dependente	Coef. β	Erro-padrão	β padronizado	Sig.
CI	FT	0,481	0,049	0,451	$<0,001$

Legendas: CP = Crescimento Pessoal; e FT = Felicidade no Trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Diante dos resultados apresentados nesta hipótese, compreende-se que, quanto maiores as motivações voltadas a “Contatos Interpessoais”, maior será a felicidade dos voluntários no desempenho de suas atividades nos eventos esportivos no Brasil.

Por oportuno, cabe destacar, por meio de estudos desenvolvidos por Bang e Ross (2009), que os voluntários envolvidos com jogos olímpicos possuem fortes motivações relacionadas ao desejo de os voluntários terem contato com outras pessoas, bem como desenvolver novas amizades nesse tipo de trabalho. Esses motivos relatados, segundo esses mesmos autores, potencializam o nível de satisfação dos voluntários em relação a esse tipo de trabalho.

Os itens que compõem o fator “Contatos Interpessoais” são CI1, CI2, CI3, CI4 e CI5, como pode ser observado na Tabela 24, constante da análise fatorial confirmatória desta tese. Quanto aos itens CI1, “Quero ampliar minha rede de relacionamento” e CI2 “Quero trabalhar com pessoas diferentes”, observa-se que o fato de os voluntários estarem motivados, a partir do estabelecimento de novas relações com outras pessoas nos eventos esportivos, tende a ser um indicativo moderado de que tais motivações podem contribuir para o bem-estar desses voluntários.

A mobilização de recursos de ordem social contribui para o aumento dos níveis de integração social dos voluntários (MUSICK; WILSON, 2008). Nesse sentido, Rodriguez-Pose e Berlepsch (2014) argumentam que a ampliação das relações e redes sociais proporcionado pelo trabalho voluntário pode contribuir para o bem-estar desses voluntários nesse tipo de trabalho.

No que diz respeito aos itens CI3 “Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal” e CI4 “Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe”,

compreende-se que os voluntários que atuam em eventos esportivos motivados pela busca de desenvolvimento pessoal e competências voltadas ao trabalho em equipe evidenciam que tais indicadores contribuem para o desenvolvimento de sentimentos de felicidade nos voluntários.

Assim, compreende-se que o desenvolvimento do potencial das pessoas no trabalho, bem como de suas habilidades para escolher ou criar situações adequadas às condições pessoais, fomenta nos indivíduos bem-estar no trabalho (PASCHOAL; TAMAYO, 2008)

Acerca do item CI5 “Quero aumentar minha autoconfiança”, Musick e Wilson (2008) indicam que a integração proporcionada por atividades relacionadas ao trabalho voluntário produz como consequência vantagens na construção de recursos de ordem sociopsicológicos, o que contribui para o desenvolvimento de autoconfiança. Nesse sentido, entendemos que o sentimento de autoconfiança desenvolvido pelos voluntários tem consequências em sua felicidade no trabalho. Assim, essas evidências foram verificadas, no estudo de Post (2005), quando se constatou que a autoconfiança do indivíduo é um importante preditor de sua felicidade no trabalho.

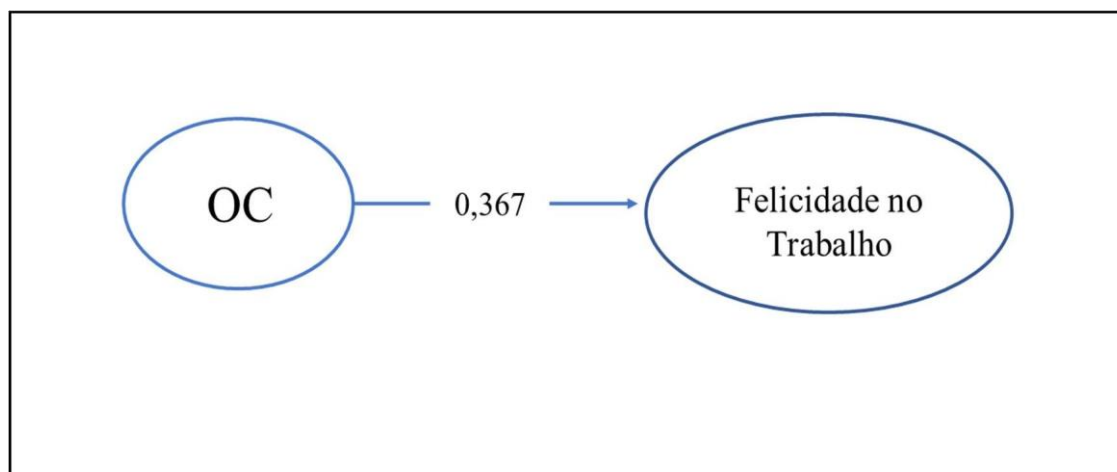
Realizadas as devidas considerações, no que concerne à confirmação da hipótese H2, $p\text{-valor} < 0,001$, comprova-se, até aqui, a existência de uma relação positiva e de média intensidade entre os fatores “Contatos Interpessoais” e “Felicidade no Trabalho” dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil.

Diante da confirmação desta hipótese, entende-se que o fato de os voluntários se sentirem motivados, visando conhecer, interagir e fazer novas amizades nos eventos esportivos no Brasil, influencia positivamente na felicidade desses voluntários no trabalho. Em seguida, será analisada a Hipótese 3, em que se sugere que a motivação “Orientação de Carreira” influencia positivamente na “Felicidade no Trabalho” do voluntário.

6.1.3 Hipótese 03: a motivação “Orientação de Carreira” influencia positivamente na “Felicidade no Trabalho” do voluntário

A motivação “Orientação de Carreira” tem como característica o fato de os voluntários se sentirem motivados, visando ao desenvolvimento de suas carreiras, no sentido de obter novos conhecimentos, habilidades e experiências práticas que poderão ser úteis para inserção no mercado formal de trabalho (BANG; CHELLADURAI, 2009). Observa-se na Figura 10 o resultado obtido do beta padronizado, após testar a regressão entre os fatores “Orientação de Carreira” e “Felicidade no Trabalho”, analisados nesta hipótese.

Figura 10 – Diagrama Hipótese 03



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Em relação à Hipótese 03 apresentada, a relação entre a “Orientação de Carreira” e “Felicidade no Trabalho” apresenta um beta padronizado de 0,367, ou seja, a cada 01 ponto observado de orientação de carreira, há um incremento de 0,367 na felicidade no trabalho, demonstrando um médio impacto dessa motivação na felicidade dos voluntários que desenvolvem suas atividades em eventos esportivos no Brasil.

No que concerne ao beta padronizado de 0,451, verifica-se que existe um efeito preditor positivo e de média intensidade entre essa motivação e a “Felicidade no Trabalho”, evidenciando a influência da motivação “Orientação de Carreira” em relação à “Felicidade no Trabalho” dos voluntários em eventos esportivos. Verifica-se ainda que o p-valor se apresentou significativo ($<0,001$), confirmando a hipótese H3 apresentada, conforme pode ser observado na tabela 44 a seguir.

Tabela 44 – Regressão de “Orientação de Carreira” e “Felicidade no Trabalho” (Hipótese 3)

V. Independente	V. Dependente	Coef. β	Erro-padrão	β padronizado	Sig.
OC	FT	0,362	0,051	0,367	$<0,001$

Legendas: OC = Orientação de Carreira; e FT = Felicidade no Trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Ressalta-se, por meio do estudo desenvolvidos por Pereira e Cavalcante (2019), que os voluntários que atuaram nos jogos da juventude, evento realizado no Brasil, possuem fortes motivações voltadas ao desenvolvimento de carreira, ou seja, são motivados a participarem desse evento, visando se inserir no mercado formal de trabalho. Entendemos que esse resultado é oriundo da grande participação de voluntários universitários nesse evento, que têm interesse em obter experiências para potencializar seus currículos. Essa participação pode contribuir para a inserção desses voluntários no mercado formal de trabalho.

Os itens que compõem o fator “Orientação de Carreira” são OC2, OC3, OC4, OC5 e OC6, como podem ser observados na Tabela 27, constante da análise fatorial confirmatória dessa tese. Quanto aos itens OC2 “Quero adquirir algumas habilidades práticas” e OC6 “Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas”, eles nos levam a refletir que o fato de os voluntários estarem motivados, visando desenvolver habilidades profissionais, tende a desenvolver sentimentos de felicidade nesses voluntários quanto ao desempenho de seu trabalho.

Nesse sentido, recorremos a Paschoal e Tamayo (2008), ao apontarem que a felicidade no trabalho, adquirida por meio do bem-estar psicológico, permite o desenvolvimento de habilidades que contribuem para o alcance de metas de vida dos indivíduos no seu trabalho.

Em relação aos itens OC4 “Quero adquirir experiência profissional” e OC5 “Quero adquirir novos conhecimentos”, compreende-se que os voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil são motivados pelo fato de adquirir novos conhecimentos e experiências de ordem profissional. Essas motivações tendem a impulsionar os voluntários nesse tipo de atividade quando eles têm a intenção de valorizar seus currículos, com intuito de inserção no mercado de trabalho formal.

Argumentando que as motivações supramencionadas relacionadas aos itens OC4 e OC5 tendem a desenvolver sentimentos de bem-estar dos voluntários no trabalho, Oliveira (2019) afirma que as experiências e o conhecimento adquirido por meio das atividades realizadas no trabalho têm reflexo no desenvolvimento de bem-estar dos indivíduos no seu trabalho.

No que concerne ao item OC3 “Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira”, entende-se que um trabalho que não potencialize a utilização das competências provoca insatisfação (MCKEE-RYAN; HARVEY, 2011). Essa situação pode ser explicada pelo pressuposto da psicologia positiva de que a experiência positiva das pessoas aumenta se essas assentam a sua identificação e desenvolvimento sobre as suas forças e não apenas na identificação das suas fraquezas. Possibilitar aos indivíduos no trabalho o desenvolvimento de suas competências de forma a progredir na carreira promove a felicidade (MENDES, 2015).

Assentado nessa argumentação, compreende-se que os voluntários motivados pelo desenvolvimento de suas carreiras podem desenvolver sentimentos de média intensidade de bem-estar, dado o valor do beta padronizado (0,367), no trabalho voluntário em eventos esportivos no Brasil. Nesse sentido, cabe aos gestores desses eventos compreender quais os

voluntários cujo perfil se volta para o desenvolvimento de suas carreiras e inseri-los em atividades que possam contribuir com esses voluntários nos eventos esportivos.

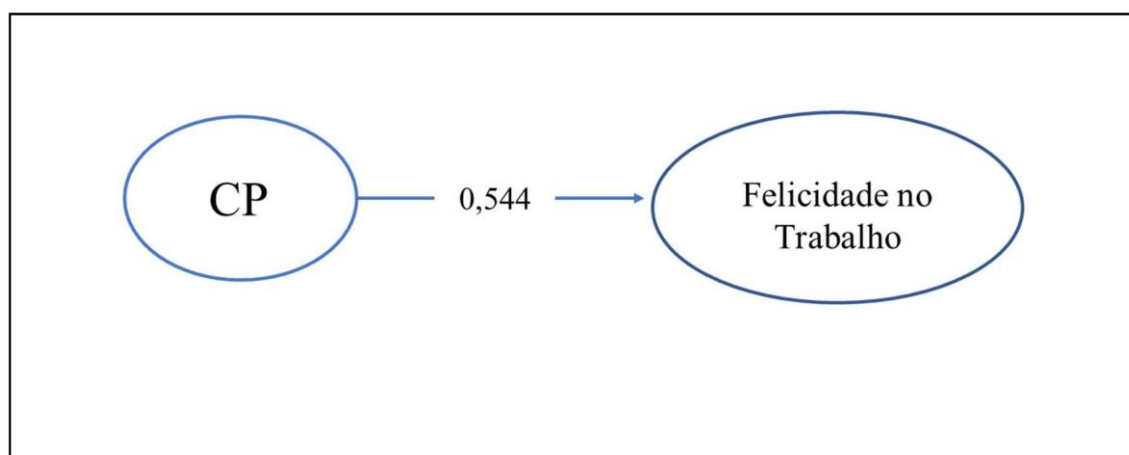
Feitas as devidas discussões, no que concerne à confirmação da hipótese H3, $p\text{-valor} < 0,001$, comprova-se a existência de uma relação positiva e de média intensidade entre os fatores “Orientação de Carreira” e “Felicidade no Trabalho” dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil.

Diante da confirmação dessa hipótese, entende-se que o fato de os voluntários se sentirem motivados, visando ao desenvolvimento de suas carreiras, no sentido de obter novos conhecimentos, habilidades e experiências práticas que poderão ser úteis para sua inserção no mercado formal de trabalho nos eventos esportivos no Brasil, influencia positivamente na felicidade desses voluntários no trabalho. Em seguida, será analisada a Hipótese 04, em que se sugere que a motivação “Crescimento Pessoal” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

6.1.4 Hipótese 04: a motivação “Crescimento Pessoal” influencia positivamente na “Felicidade no Trabalho” do voluntário

A motivação “Crescimento Pessoal” tem como característica o fato de os voluntários se sentirem motivados, visando desenvolver novas perspectivas pessoais, além de se sentirem importantes e necessários no desenvolvimento de suas atividades no voluntariado em eventos esportivos (HALLMANN; HARMS, 2012). Observa-se na Figura 11 o resultado obtido do beta padronizado, após testar a regressão entre os fatores “Crescimento Pessoal” e “Felicidade no Trabalho”, analisados nesta hipótese.

Figura 11 – Diagrama Hipótese 04



Fonte: Dados da Pesquisa (2021)

Em relação à Hipótese 04 apresentada, a relação entre “Crescimento Pessoal” e “Felicidade no Trabalho” apresentam um beta padronizado de 0,544, ou seja, a cada 01 ponto observado no “Crescimento Pessoal”, há um incremento de 0,544 na “Felicidade no Trabalho”, demonstrando um alto impacto dessa motivação na felicidade dos voluntários que desenvolvem suas atividades em eventos esportivos no Brasil.

No que diz respeito ao beta padronizado de 0,544, verifica-se que existe um efeito preditor positivo e de alta intensidade entre essa motivação e a “Felicidade no Trabalho”, evidenciando a influência da motivação crescimento pessoal em relação à felicidade no trabalho dos voluntários em eventos esportivos. Observa-se ainda, que o p-valor se apresentou significativo ($<0,001$), confirmando a hipótese H4 apresentada, conforme pode ser observado na Tabela 45 a seguir.

Tabela 45 – Regressão de “Crescimento Pessoal” em “Felicidade no Trabalho” (Hipótese 4)

V. Independente	V. Dependente	Coef. β	Erro-padrão	β padronizado	Sig.
CP	FT	0,552	0,041	0,544	$<0,001$

Legendas: CP = Crescimento Pessoal; e FT = Felicidade no Trabalho.

Fonte: Desenvolvido pelo autor (2022)

Estudos desenvolvidos por Wang e Wu (2014), em eventos esportivos na China, constataram que o fator “Crescimento Pessoal” tem grande influência no nível de satisfação dos voluntários que atuam em eventos na área esportiva. Para Oliveira (2019), o nível de satisfação dos indivíduos no trabalho tem reflexo no desenvolvimento de sua felicidade no trabalho. Por analogia, entendemos que os voluntários que atuam em eventos esportivos motivados pelo fator “Crescimento Pessoal” desenvolvem sentimentos de bem-estar no voluntariado em eventos esportivos também aqui no Brasil.

Os itens que compõem o fator “Crescimento Pessoal” são CP1, CP2, CP3, CP4, CP5 e CP6, como podem ser observados na Tabela 28, constante da análise fatorial confirmatória dessa tese. Quanto aos itens CP1 “O trabalho voluntário me faz sentir bem”, CP4 “Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo trabalho voluntário” e CP6 “O trabalho voluntário me faz sentir importante”, conclui-se que o fato de os voluntários estarem motivados, visando se sentirem bem, importante, valorizado e respeitado a partir do trabalho voluntário em eventos esportivos, tende a contribuir para o desenvolvimento de sentimentos de felicidade desses voluntários no seu trabalho.

Assim, Fischer (2010) aponta no sentido de que os indivíduos dentro do contexto organizacional são felizes quando possuem orgulho do que fazem e são respeitados e valorizados no seu trabalho. Ainda dentro dessa perspectiva, Matos (2001) afirma que a

felicidade no trabalho se caracteriza como meio social que proporciona o “estar bem”, que significa se voltar ao outro, contribuindo para a melhoria das condições de trabalho.

Em relação aos itens CP2 “O trabalho voluntário me estimula à socialização” e CP5 “O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa”, compreende-se que os voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil são motivados em função da socialização com outras pessoas, bem como pela perspectiva de crescimento pessoal por meio desse tipo de trabalho. Entende-se, pois, que essas motivações tendem a desenvolver nos voluntários sentimentos de felicidade.

Nesse sentido, Vitoreli *et al.* (2020) afirmam que a integração social dos indivíduos no trabalho é um fator importante para o desenvolvimento da felicidade no espaço laboral. Ainda dentro dessa perspectiva, a felicidade no trabalho é vista por aspectos de relações positivas, crescimento pessoal e propósito de vida, conforme observa Ryff (1989).

Em relação ao CP3 “O trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais”, entende-se que as experiências vivenciadas pelos voluntários no seu trabalho contribuem para o desenvolvimento de sua felicidade nesse espaço. A felicidade no trabalho pode ser explicada, entre outros aspectos, pelas experiências positivas vivenciadas pelos indivíduos no trabalho, como afirma Saenghiran (2013).

Diante da confirmação dessa hipótese, entende-se que o fato de os voluntários se sentirem motivados, visando ao desenvolvimento de suas carreiras, no sentido de obter novos conhecimentos, habilidades e experiências práticas que poderão ser úteis para sua inserção no mercado formal de trabalho nos eventos esportivos no Brasil, influencia positivamente na felicidade desses voluntários no trabalho.

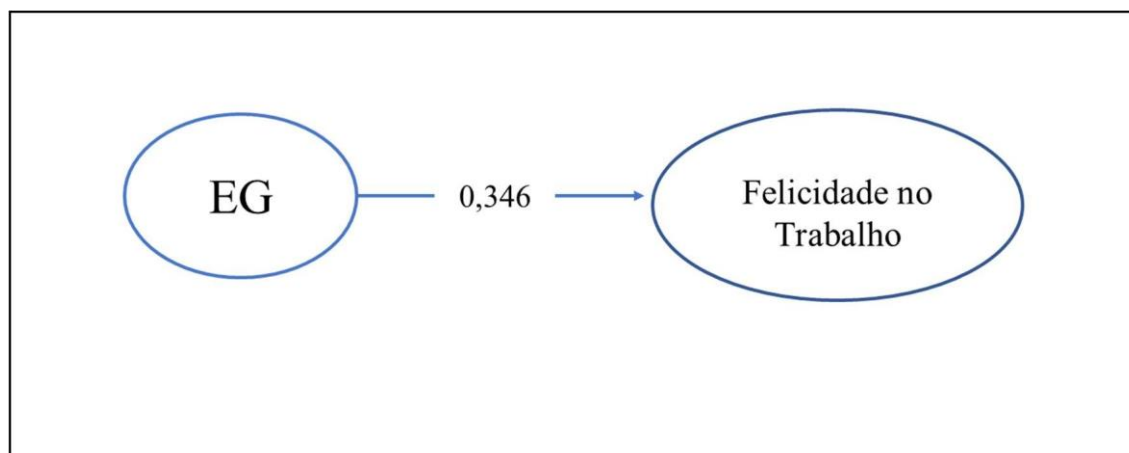
Diante dos resultados e das discussões apresentadas, constata-se que a motivação “Crescimento Pessoal” influencia positivamente na felicidade no trabalho dos voluntários. Comprovou-se, ainda dentro desse contexto, uma relação positiva e de alta intensidade entre os fatores mencionados nessa hipótese. Em seguida, será analisada a Hipótese 05, em que se sugere que a motivação “Egoísmo” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.

6.1.5 Hipótese 05: a motivação “Egoísmo” influencia positivamente na “Felicidade no Trabalho” do voluntário

A motivação “Egoísmo” tem como característica o fato de os voluntários se sentirem motivados, visando a benefícios de ordem material e de interesse próprio (CLARY;

SNYDER,1999). Observa-se na Figura 12 o resultado obtido do beta padronizado, após testar a regressão entre “Egoísmo” e “Felicidade no Trabalho”, analisados nesta hipótese.

Figura 12 – Diagrama Hipótese 05



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Considerando a Hipótese 05, temos que a relação entre o “Egoísmo” e a “Felicidade no Trabalho” apresenta um beta padronizado de 0,346, ou seja, a cada 1 ponto observado de “Egoísmo”, há um incremento de 0,346 na “Felicidade no Trabalho”, demonstrando um médio impacto dessa motivação na felicidade dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil.

Em relação ao resultado do beta padronizado, constata-se que existe um efeito preditor positivo e de média intensidade entre essa motivação e a felicidade no trabalho, evidenciando a influência do “Egoísmo” em relação à “Felicidade no Trabalho” dos voluntários em eventos de natureza esportiva. Destaca-se ainda, que o p-valor se apresentou significativo ($< 0,001$), confirmando a hipótese H5 dessa tese, conforme apresentado na Tabela 46.

Tabela 46 – Regressão de “Egoísmo” em “Felicidade no Trabalho” (Hipótese 5)

V. Independente	V. Dependente	Coef. β	Erro-padrão	β padronizado	Sig.
EG	FT	0,359	0,051	0,346	$<0,001$

Legendas: EG = Egoísmo; e FT = Felicidade no Trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Estudos desenvolvidos em eventos esportivos no Brasil por Pereira e Cavalcante (2018), Pereira e Cavalcante (2019) e Pereira *et al.* (2019) constataram que as motivações voltadas a aspectos egoístas são as menos importantes em termos motivacionais, consideradas pelos voluntários dos eventos esportivos no Brasil. Embora se compreenda que as motivações egoístas são as que menos impactam na decisão de os voluntários se submeterem a esse tipo

de atividade voluntária, essas motivações também contribuem para o desenvolvimento de bem-estar desses voluntários no desempenho de suas atividades.

Por oportuno, cabe destacar que o fato de os voluntários serem motivados pelo desejo de adquirir uniformes e entradas gratuitas, bem como conhecer os competidores dos eventos esportivos, faz com que eles possam desenvolver sentimentos de felicidade nesse tipo de trabalho. Cavalcante (2012) pontua que as atitudes substantivas da atividade voluntária, com vistas a ajudar o próximo, podem ser impulsionadas por motivações que podem variar desde as altruístas a egoístas, possibilitando consequências na felicidade no trabalho dos voluntários (MORAES *et al.*, 2017).

Os itens que compõem o fator “Egoísmo” são EG1, EG2, EG4, EG5 e EG6, como podem ser observados na Tabela 29, constante da análise fatorial confirmatória desta tese. Quanto aos itens EG1 “Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente” e EG2 “Quero adquirir entradas gratuitas para os eventos esportivos”, esses nos levam a refletir que o fato de os voluntários estarem motivados, visando adquirir material esportivo gratuito, bem como entradas gratuitas para o evento esportivo, tende a contribuir para o desenvolvimento de sentimentos de felicidade desses voluntários no seu trabalho.

Assim, Viegas *et al.* (2019) afirmam que a atividade voluntária é um comportamento pró-social, em que as recompensas de ordem material são associadas ao desenvolvimento de bem-estar dos voluntários. Em diversos eventos esportivos, como Jogos Olímpicos, Fórmula 1, Jogos da Juventude, entre outros, os voluntários recebem roupas, tênis, ingressos e *souvenirs* de forma gratuita, indicando que isso pode contribuir para o desenvolvimento de felicidade desses voluntários, mesmo sendo motivados por vieses de ordem egoística.

Em relação aos itens EG4 “Quero ter a oportunidade de conhecer os competidores”, EG5 “Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo” e EG6 “Quero minha imagem associada ao evento esportivo”, compreende-se que o fato de os voluntários apresentarem motivações voltadas a terem contato com os competidores, adquirir prestígio e associar sua imagem aos eventos é um indicativo de que essas motivações propiciam o desenvolvimento de felicidade nos voluntários dos eventos esportivos no Brasil.

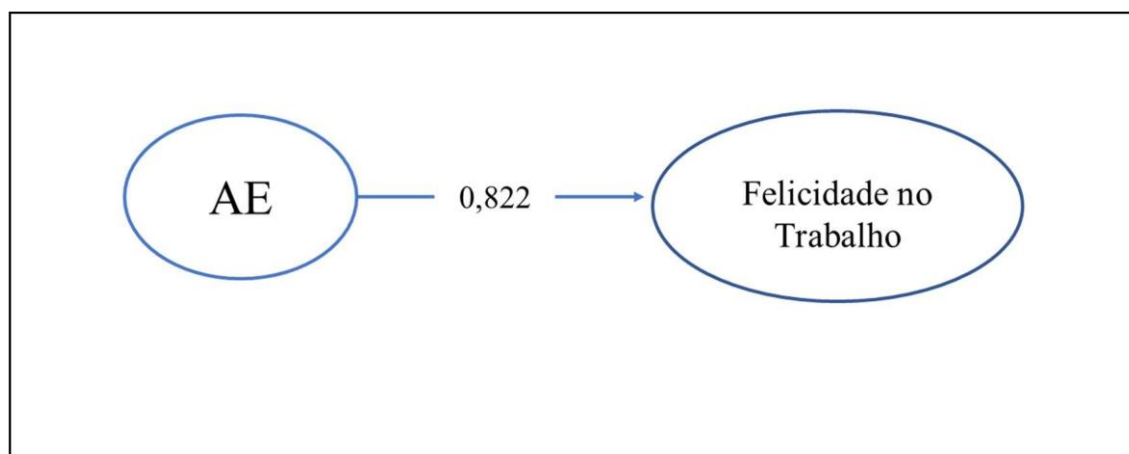
Entendemos, dentro desse contexto, que essas motivações de cunho pessoal podem contribuir para o desenvolvimento de felicidade dos voluntários nos desenvolvimentos de suas atividades nesse tipo de trabalho. Nesse sentido, Binder e Freytag (2012) afirmam que as motivações que têm vieses voltadas ao interesse próprio dos voluntários tendem a desenvolver sentimentos de felicidade desses indivíduos no trabalho.

Diante dos resultados e das discussões apresentadas, constata-se que a motivação “Egoísmo” influencia positivamente na “Felicidade no Trabalho” dos voluntários. Comprovou-se, ainda dentro desse contexto, uma relação positiva e de média intensidade entre os fatores mencionados nesta hipótese. Em seguida, será analisada a Hipótese 06, em que se sugere que a motivação “Amor ao Esporte” influencia positivamente na “Felicidade no Trabalho” do voluntário.

6.1.6 Hipótese 06: a motivação “Amor ao Esporte” influencia positivamente na “Felicidade no Trabalho” do voluntário.

O fator “Amor ao Esporte” pode ser uma motivação importante para o voluntário (DICKSON *et al.* 2015). No estudo de Pierce *et al.* (2014), o “Amor ao Esporte” foi a principal motivação para o voluntariado ser um importante preditor de bem-estar. Observa-se na Figura 13 o resultado obtido do beta padronizado, após testar a regressão entre “Amor ao Esporte” e “Felicidade no Trabalho”, analisados nesta hipótese.

Figura 13 – Diagrama Hipótese 06



Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Considerando a Hipótese 06, temos que a relação entre “Amor ao Esporte” e “Felicidade no Trabalho” apresenta um beta padronizado de 0,822, ou seja, a cada 1 ponto observado de amor ao esporte, há um incremento de 0,822 em “Felicidade no Trabalho”, demonstrando um alto impacto dessa motivação na felicidade dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil. Diante desse beta padronizado, constata-se que a motivação que mais influencia a felicidade no trabalho dos voluntários em eventos esportivos no Brasil é o “Amor ao Esporte”.

Em relação ao resultado do beta padronizado de 0,822, constata-se que existe um efeito preditor positivo e de alta intensidade entre essa motivação e a “Felicidade no Trabalho”, evidenciando a influência do “Amor ao Esporte” em relação à Felicidade no Trabalho dos voluntários em eventos de natureza esportiva. Destaca-se ainda, que o p-valor se apresentou significativo ($< 0,001$), confirmando a hipótese H6 desta tese, conforme apresentado na Tabela 47.

Tabela 47 – Regressão de “Amor ao Esporte” em “Felicidade no Trabalho” (Hipótese 6)

V. Independente	V. Dependente	Coef. β	Erro-padrão	β padronizado	Sig.
AE	FT	1,069	0,058	0,822	$<0,001$

Legendas: AE = Amor ao Esporte; e FT = Felicidade no Trabalho.

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

O estudo desenvolvido por Pereira *et al.* (2019), acerca do Grande Prêmio de Fórmula 1 no Brasil, constatou que as motivações voltadas aos aspectos “Amor ao Esporte” foram as que apresentaram maior destaque entre todas as motivações junto aos voluntários desse evento esportivo.

Percebe-se ainda, por meio do beta padronizado 0,822, que essa é maior intensidade de relação entre todas as motivações e a “Felicidade no Trabalho” desta tese. Entende-se, nesse sentido, que os voluntários motivados por vieses voltados pelo “Amor ao Esporte” possuem elevados níveis de felicidade no trabalho nos eventos esportivos no Brasil.

Cabe destacar que o fato de os voluntários serem motivados pelo fato de apreciarem eventos esportivos, de se envolverem no voluntariado esportivo de maneira geral, bem como se sentirem motivados em atuar em eventos dessa natureza tende a desenvolver neles sentimentos de felicidade nesse tipo de trabalho. O fato de muitos voluntários estrangeiros viajarem para se voluntariar em grandes eventos esportivos de diferentes países é uma demonstração de que esses voluntários têm afinidade com esse tipo de evento (BANG; CHELLADURAI, 2009).

Em relação ao fator “Amor ao Esporte”, os itens que o compõem são AE1, AE2, AE3, AE4, AE5 e AG6, como podem ser observados na Tabela 30, constante da análise fatorial confirmatória desta tese. No que concerne aos itens AE1 “Evento esportivo é algo que aprecio” e AE2 “Gosto de me envolver no voluntariado esportivo”, esses nos fazem refletir que o fato de os voluntários estarem motivados pelo fato de apreciar evento esportivo e gostarem de se envolver com evento dessa natureza faz com que eles tendam a desenvolver sentimentos de felicidades nas atividades desenvolvidas em eventos esportivos no Brasil. Assim, Duarte (2015) afirma que o envolvimento dos voluntários e as causas defendidas em

determinado tipo de trabalho voluntário produz reflexo na felicidade desses indivíduos no trabalho.

Em relação aos itens AE3 “Gosto de evento relacionado a qualquer esporte” e AE4 “Gosto de ser voluntário neste evento específico”, compreende-se, dentro desse contexto, que o fato de os voluntários serem motivados por gostarem de participar de eventos esportivos de maneira geral é um indicativo de que esse fato desenvolva neles sentimentos de felicidades no trabalho. O estudo de Nagel *et al.* (2020) em 10 (dez) países europeus constatou um alto nível de satisfação no trabalho dos voluntários que atuam em clubes esportivos na Europa.

Embora a literatura conceitue felicidade e satisfação no trabalho como fenômenos com características diferentes, entendemos que, em certa medida, um elevado nível de satisfação no trabalho pode levar os voluntários a desenvolver sentimentos de felicidade no seu espaço de trabalho. Corroborando essa argumentação, um estudo de Maio (2016) constatou que a felicidade no trabalho é influenciada pela satisfação dos indivíduos no trabalho.

No que concerne aos itens AE5 “Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos” e AE6 “Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos”, esses nos remetem ao entendimento de que o fato de os próprios voluntários se sentirem felizes ao desempenharem atividade na área de eventos esportivos, bem como o sentimento de motivação, tende a desenvolver sentimentos de felicidades nos voluntários. Nesse sentido, Santos (2020) afirma que a motivação é um preditor da felicidade no trabalho dos indivíduos no contexto organizacional.

Com base nas discussões teóricas realizadas, constata-se a confirmação da hipótese H5, $p\text{-valor} < 0,001$, a saber: a motivação “Amor ao Esporte” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário. Comprovou-se ainda, dentro desse contexto, uma relação positiva e de alta intensidade entre os fatores mencionados nessa hipótese. Assim, à medida que as motivações relacionadas ao fator “Amor ao Esporte” crescem, aumenta-se também a felicidade dos voluntários no trabalho.

Feitas essas considerações, será analisada a Hipótese 07. Tal hipótese visa responder o 4º (quarto) e último objetivo específico desta tese, que afirma que a propensão à retenção é influenciada positivamente pela felicidade no trabalho do voluntário.

6.1.7 Hipótese 07: a “Propensão à Retenção” é influenciada positivamente pela “Felicidade no Trabalho” do voluntário

De acordo com a teoria da troca social desenvolvida por Thibaut e Kelley (1959), os indivíduos pretendem continuar no seu trabalho voluntário, quando seus benefícios superam

seus custos percebidos neste trabalho. Dessa forma, compreende-se que, quanto maior os benefícios compreendidos pelos voluntários em seu trabalho, maior será a intenção futura de permanecer no trabalho voluntário desenvolvido. Observa-se na Figura 14 o resultado obtido do beta padronizado, após testar a regressão entre “Propensão à Retenção” e “Felicidade no Trabalho”, analisados nesta hipótese.

Figura 14 – Diagrama Hipótese 07



Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Considerando a Hipótese 07, temos que a relação entre o “Felicidade no Trabalho” e a “Propensão à Retenção” apresenta um beta padronizado de 0,927, ou seja, a cada 1 ponto observado da “Felicidade no Trabalho”, há um incremento de 0,927 na “Propensão à Retenção”, demonstrando um alto impacto de na relação dessas duas variáveis. Diante desse beta padronizado, constata-se que a “Felicidade no Trabalho” tem elevada influência na “Propensão à Retenção” dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil.

Em relação ao beta padronizado de 0,927, constata-se que existe um efeito preditor positivo e de alta intensidade entre as duas variáveis mencionadas nessa hipótese, evidenciando a influência da “Felicidade no Trabalho” na “Propensão à Retenção” dos voluntários em eventos de natureza esportiva. Destaca-se ainda, que o p-valor se apresentou significativo ($< 0,001$), confirmando a hipótese H7 desta tese, conforme apresentado na Tabela 48.

Tabela 48 – Regressão de “Felicidade no Trabalho” na “Propensão à Retenção” (Hipótese 7)

V. Independente	V. Dependente	Coef. β	Erro-padrão	β padronizado	Sig.
FT	RET	1,050	0,026	0,927	$<0,001$

Legendas: FT = Felicidade no Trabalho; e RET = Propensão à Retenção.

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

O estudo desenvolvido por Carvalho (2021) em indústrias de tecnologia da informação em Portugal constatou que a felicidade no trabalho é um fator importante para a permanência dos indivíduos no trabalho, indicando, assim, que existe uma relação positiva entre os fenômenos mencionados.

Em relação ao fator “Propensão à Retenção”, os itens que o compõem são RET1 e RET2, como podem ser observados no Quadro 8. No que concerne aos itens RET1 “Tenho a intenção de participar como voluntário deste evento em outra ocasião” e RET2 “Tenho a intenção de participar como voluntário em outros eventos nessa área”, faz-nos refletir que o fato de os voluntários terem a intenção de participar de eventos esportivos futuramente pode ser que eles estejam felizes no desenvolvimento de seu trabalho voluntário.

Segundo Couto (2018), existem diversos benefícios decorrentes da felicidade no trabalho, incluindo o processo de retenção dos indivíduos nas organizações. Dessa forma, demonstra que a felicidade no trabalho possui influência positiva na permanência das pessoas no trabalho.

A partir das discussões teóricas realizadas, constata-se a confirmação da Hipótese 07, p-valor < 0,001, a saber: a propensão à retenção é influenciada pela felicidade no trabalho do voluntário. Comprovou-se ainda, dentro desse contexto, uma relação positiva e de alta intensidade entre os fatores mencionados nesta hipótese. Assim, à medida que a felicidade no trabalho do voluntário aumenta, crescem também as chances de os voluntários permanecerem neste tipo de trabalho em eventos esportivos no Brasil.

Cabe destacar que o resultado apresentado nesta hipótese possui um viés gerencial interessante para o contexto desta pesquisa. O fato de os voluntários estarem felizes no trabalho faz com que eles tendam a permanecer nesse tipo de atividade. Reter os voluntários é importante para o desenvolvimento de atividades futuras, tendo em vista que as experiências vivenciadas em outras ocasiões poderão ser úteis em outras oportunidades. Concluída as análises, seguem de forma sintetizada na Tabela 49 os resultados de todas as hipóteses da pesquisa

Tabela 49 – Síntese dos resultados dos testes de hipótese

Hipótese	Coef. β	Erro-padrão	β padronizado	Sig.	Resultado
H1: EV=>FT	0,619	0,051	0,568	<0,001	Suportada
H2: CI=>FT	0,481	0,049	0,451	<0,001	Suportada
H3: OC=>FT	0,362	0,051	0,367	<0,001	Suportada
H4: CP=>FT	0,552	0,041	0,544	<0,001	Suportada
H5: EG=>FT	0,359	0,051	0,346	<0,001	Suportada
H6: AE=>FT	1,069	0,058	0,822	<0,001	Suportada
H7: FT=>RET	1,050	0,026	0,927	<0,001	Suportada

Legendas: FT = Felicidade no Trabalho; e RET = Propensão à Retenção.

Fonte: Dados da Pesquisa (2022).

Constata-se, por meio da tabela acima, que todas as hipóteses de pesquisa sugeridas nesta tese foram estatisticamente confirmadas, conforme nível de significância (p -valor $< 0,001$). Todos os resultados constantes neste capítulo podem ser observados no Apêndice I desta tese. Como forma de aglutinar os resultados desta tese, decidimos construir um capítulo que sintetize todos os resultados discutidos nos capítulos anteriores.

7 SÍNTESE DOS RESULTADOS

Este tópico, conforme informado no término da metodologia (pág. 69), tem por objetivo aglutinar, de forma resumida, os resultados apresentados nos capítulos 04, 05 e 06 desta tese, por entendermos que isso propiciará ao leitor um melhor entendimento sobre a análise dos resultados realizada nesta pesquisa.

O quarto capítulo versa sobre a construção e validação de uma escala de mensuração sobre motivações voluntárias em eventos esportivos no Brasil, baseado em Bang *et al.*(2009). O desenvolvimento escala proposta nesta tese possui como base teórica os pressupostos de Costa (2011).

Visando à construção desta escala, foram elaborados inicialmente 36 itens, divididos igualmente em 06 fatores para análise de face e conteúdo dos especialistas. Após essa etapa, todos os itens permaneceram na escala, sendo necessárias adequações de redação para alguns dos itens desenvolvidos. Os itens, após a análise de face e conteúdo, podem ser observados no Quadro 17, constante no capítulo 04 desta pesquisa.

Diante do instrumento consolidado, foi conduzida a primeira amostragem da pesquisa, realizada de forma *online* e que reuniu 407 respondentes. Por meio da análise fatorial exploratória realizada nos dados desta amostra, foi necessária a eliminação dos itens CI6 e EG3, pois esses apresentaram baixas comunalidades e cargas fatoriais.

Realizada a limpeza desses dois itens na escala, realizamos as pesquisas de campo nos eventos esportivos elencados na metodologia desta tese, com uma amostra de 307 voluntários. Após análise fatorial exploratória dessas pesquisas, constatou-se a necessidade de excluir da escala os itens EV6 e OC1 por apresentarem baixas comunalidades e cargas fatoriais.

Constatou-se, mediante os procedimentos mencionados, que os itens da escala passaram de 36 para 32. Esses 32 itens restantes foram submetidos à análise fatorial confirmatória, sendo que todos eles apresentaram resultados satisfatórios para sua manutenção na escala. A escala final com os 32 itens pode ser verificada no Quadro 23, subscrito a seguir, consolidando assim a primeira etapa dos resultados desta tese.

Quadro 23 – Escala Desenvolvida

Fatores	Itens
Expressão de Valores	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.
	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.
	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.
	Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento.
	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.
Contatos Interpessoais	Quero ampliar minha rede de relacionamentos.
	Quero trabalhar com pessoas diferentes.
	Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal.
	Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe.
	Quero aumentar minha autoconfiança.
Orientação de Carreira	Quero adquirir algumas habilidades práticas.
	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.
	Quero adquirir experiência profissional.
	Quero adquirir novos conhecimentos.
	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.
Crescimento Pessoal	O trabalho voluntário me faz sentir bem.
	O trabalho voluntário me estimula a socialização.

	O Trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais.
	Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo trabalho voluntário.
	O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa.
	O trabalho voluntário me faz sentir importante.
Egoísmo	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente.
	Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos.
	Quero ter oportunidades de conhecer os competidores.
	Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo.
	Quero minha imagem associada ao evento esportivo.
Amor ao Esporte	Evento esportivo é algo que aprecio.
	Gosto de me envolver no voluntariado esportivo.
	Gosto de eventos relacionados a qualquer esporte.
	Gosto de ser voluntário neste evento específico.
	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos.
	Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Após consolidação da escala proposta nesta pesquisa, iremos destacar as principais motivações relatadas e discutidas teoricamente no capítulo desta tese. De forma resumida, o quadro a seguir demonstra as principais motivações de cada fator, analisado a partir das médias de cada item, conforme discutido no capítulo em questão.

Quadro 25 – Principais Motivações por Fator

Fatores	Itens
Expressão de Valores	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.
	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.
	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.
Contatos Interpessoais	Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe.
	Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal.
	Quero ampliar minha rede de relacionamentos.
Orientação de Carreira	Quero adquirir algumas habilidades práticas.
	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.
	Quero adquirir novos conhecimentos.
Crescimento Pessoal	O trabalho voluntário me faz sentir bem.
	O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa.
	O trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais.
Egoísmo	Quero ter oportunidades de conhecer os competidores.
	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente.
	Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos.
Amor ao Esporte	Evento esportivo é algo que aprecio.
	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos.

	Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos
--	--

Conforme apresentado nesse quadro, destacamos as três principais motivações de cada um dos fatores. Feitas essas considerações a respeito do capítulo 05, será relatada a síntese do capítulo 06, que conclui a análise dos resultados atinentes a esta tese. Esse capítulo trata da análise do modelo de mensuração, a partir dos testes das 07 (sete) hipóteses propostas nesta tese e observadas no Quadro 10 a seguir:

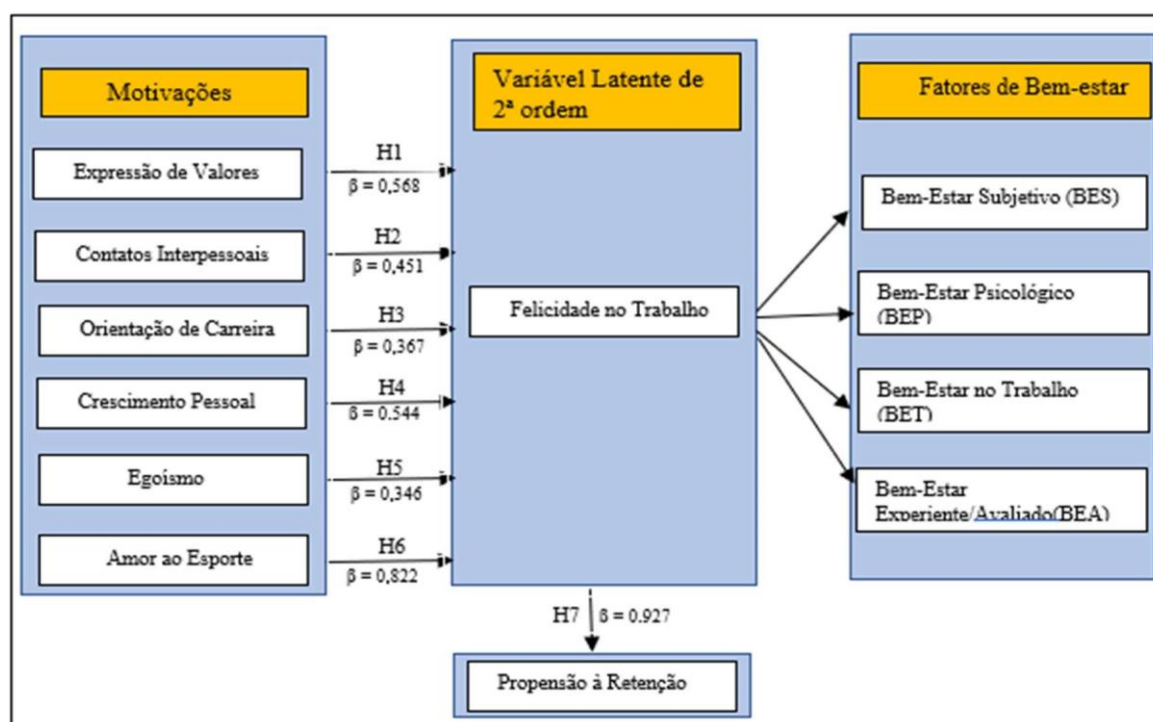
Quadro 10 – Hipóteses de Pesquisa

H1: A motivação “Expressão de Valores” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.
H2: A motivação “Contatos Interpessoais” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.
H3: A motivação “Orientação de Carreira” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.
H4: A motivação “Crescimento Pessoal” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.
H5: A motivação “Egoísta” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.
H6: A motivação “Amor ao Esporte” influencia positivamente na felicidade no trabalho do voluntário.
H7: A propensão à retenção é influenciada positivamente pela felicidade no trabalho do voluntário

Fonte: Elaborado pelo autor

Elencadas às 07 hipóteses de pesquisa constante nesta tese, a Figura 15 demonstra a estrutura do modelo proposto neste estudo, bem como os níveis das relações entre as variáveis de pesquisa, por meio do beta padronizado.

Figura 15 – Desenho da Tese com beta padronizado



Fonte: Elaborado pelo autor (2022)

Realizados os testes de hipóteses, conforme elencados no Quadro 10, constatou-se, por meio do beta padronizado, um efeito preditor positivo entre as variáveis testadas, bem como um p-valor significativo ($< 0,001$), confirmando as sete hipóteses de pesquisa discutidas nesta tese. A consolidação dos resultados referentes aos testes de hipóteses pode ser verificada na tabela 49 a seguir.

Tabela 49 – Síntese dos resultados dos testes de hipótese

Hipótese	Coef. β	Erro-padrão	β padronizado	Sig.	Resultado
H₁ : EV=>FT	0,619	0,051	0,568	<0,001	Suportada
H₂ : CI=>FT	0,481	0,049	0,451	<0,001	Suportada
H₃ : OC=>FT	0,362	0,051	0,367	<0,001	Suportada
H₄ : CP=>FT	0,552	0,041	0,544	<0,001	Suportada
H₅ : EG=>FT	0,359	0,051	0,346	<0,001	Suportada

H₆: AE=>FT	1,069	0,058	0,822	<0,001	Suportada
H₇: FT=>RET	1,050	0,026	0,927	<0,001	Suportada

Legendas: FT = Felicidade no Trabalho; e RET = Propensão à Retenção.

Fonte: Dados da Pesquisa (2022)

Cabe destacar que todo o detalhamento sobre os resultados alcançados pode ser verificado nos próprios capítulos 04, 05 e 06. Feitas essas considerações, será apresentada a seguir as considerações finais da pesquisa.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Nesta tese, foi apresentado um estudo sobre a relação entre as motivações voluntárias e felicidade no trabalho e a sua influência na propensão à retenção dos voluntários em eventos esportivos no Brasil. Alguns questionamentos foram necessários para se chegar a uma proposta de entendimento sobre essas relações, tais como: quais as motivações que norteiam os voluntários em eventos esportivos? Será que as motivações no trabalho voluntário em eventos esportivos influenciam positivamente na felicidade do voluntário nesse tipo de trabalho? Será que a felicidade no trabalho possui influência na decisão de o voluntário permanecer no voluntariado em eventos esportivos?

Visando responder a esses questionamentos, percorreu-se uma trajetória de investigação desenvolvida em 8 capítulos. Nesse último, foram lembrados os objetivos de modo a respondê-los de forma sintética, bem como foram apontadas as implicações teóricas e práticas, as limitações e as perspectivas de estudos futuros.

Conforme abordado no capítulo introdutório deste estudo, o objetivo geral desta tese é analisar o impacto da felicidade no trabalho no processo de retenção no voluntariado a partir da influência das motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil.

da relação entre as motivações no trabalho voluntário em eventos esportivos e felicidade no trabalho na promoção da retenção dos voluntários nesses eventos no Brasil.

A conclusão a que se chega ao final desta tese é que existem relações positivas entre as motivações no voluntariado em eventos esportivos e a felicidade no trabalho, tendo em vista que todas as seis (vide Tabela 50) hipóteses desta relação foram confirmadas, bem como a constatação da influência da felicidade no trabalho na propensão à retenção dos voluntários em eventos de natureza esportiva, confirmada por meio da hipótese sete (vide Tabela 50) desta tese.

Acerca desses resultados, ele corrobora com as pesquisas de Fiorillo (2018) e Hasse (2018), que constata uma relação positiva entre o trabalho voluntário e felicidade no trabalho, bem com os estudos de Ekici (2018) e Kim *et al.* (2018), que evidenciam a influência da felicidade no trabalho na retenção dos indivíduos no contexto organizacional.

Ainda em relação à obtenção dos resultados desta investigação, é oportuno registrar que ela foi possível devido ao desenvolvimento de uma escala válida no contexto nacional sobre motivação no voluntariado em eventos esportivos, a qual foi testada e validada, tendo contribuído fortemente para o seu desenvolvimento. A decisão sobre o desenvolvimento dessa escala foi tomada por este autor, após estudos empíricos no Brasil, por meio de uma escala

estrangeira, que não se mostrou válida no contexto nacional (PEREIRA; CAVALCANTE, 2018; PEREIRA; CAVALCANTE, 2019; PEREIRA *et al.*, 2019).

Essa é uma escala inédita sobre motivações voluntárias em eventos esportivos no Brasil e seu desenvolvimento possibilitará novos estudos com a finalidade de difundir o entendimento sobre esse fenômeno no contexto nacional. Ela possui 06 (seis) fatores que foram descritos no desenvolvimento desta pesquisa.

Retomando os resultados científicos deste trabalho, também foi possível confirmar as diferenças nos aspectos relacionados às motivações no trabalho voluntário em eventos esportivos. O fator “Contatos Interpessoais” apresentou maior motivação entre os seis fatores da escala desenvolvida nesta tese, seguido por “Contatos Interpessoais”, “Expressão de Valores”, “Orientação de Carreira”, “Amor ao Esporte” e “Egoísmo”, conforme os resultados apresentados no capítulo 05.

Constatou-se ainda, atendendo ao objetivo específico 03 (três) desta tese, que as motivações no trabalho voluntário em eventos esportivos influenciam positivamente na felicidade no trabalho do voluntário. Os 06 fatores apresentaram relações de ordem positiva com a felicidade no trabalho, evidenciando que as motivações são preditoras da felicidade no trabalho, conforme verificado nos testes de hipóteses (H1:H6), constante do capítulo 05. Os fatores “Amor ao Esporte”, “Expressão de Valores” e “Crescimento Pessoal” foram aqueles que apresentaram, nessa ordem, relações mais fortes sobre a felicidade no trabalho.

Ainda dentro desse contexto, em análise do objetivo específico 4, o qual é relatado conjuntamente ao terceiro no capítulo 05 desta pesquisa, observou-se que a propensão à retenção dos voluntários que atuam em eventos esportivos no Brasil é influenciada pela felicidade no trabalho. Cabe destacar que essa relação é bastante significativa (0,927), ou seja, o nível de retenção dos voluntários em eventos dessa natureza tende a ser alto.

Nesse sentido, os resultados observados nesta tese corroboram na perspectiva de obtenção de uma relevância prática para o estudo, à medida que identificamos as principais motivações que levam os voluntários a atuarem em eventos esportivos. A identificação dessas motivações e a confirmação das relações entre os fenômenos propostos neste estudo (motivação voluntária/felicidade no trabalho/retenção) possibilitarão aos gestores dos eventos esportivos um melhor gerenciamento da mão-de-obra voluntária, no que diz respeito a recrutamento, seleção e retenção desses voluntários.

Cabe destacar, com base nos resultados obtidos nesta pesquisa, pelo menos três lacunas teóricas sobre os fenômenos estudados nesta tese. A primeira é o desenvolvimento de uma escala válida para mensurar as motivações voluntárias em eventos esportivos no contexto

brasileiro. Essa lacuna foi apresentada pelas buscas nas bases de dados de pesquisa, ao se verificar a não existência de escala de motivação na área de eventos esportivos. Também se observou que a escala de motivação voluntária em eventos esportivos mais utilizada em estudos em outros países não se adequou ao contexto brasileiro, conforme mostram os estudos desenvolvidos no Brasil por Pereira e Cavalcante (2018), Pereira e Cavalcante (2019) e Pereira *et al.*(2019).

A segunda lacuna se relaciona às motivações voluntárias em eventos esportivos e felicidade no trabalho. Apesar dos indícios teóricos sobre a pertinência do tema, não foram encontradas comprovações empíricas, diretas, quantitativas e localmente contextualizadas que apresentassem um modelo conceitual sobre a relação entre esses fenômenos. Foram identificados estudos que relacionassem trabalho voluntário e felicidade no trabalho, mas não na área de eventos esportivos. Por fim, a terceira lacuna diz respeito a estudos que relacionem a felicidade no trabalho e a retenção no trabalho voluntário em eventos esportivos não identificados, a partir da revisão sistemática da literatura.

Ressalta-se ainda que, além das contribuições de ordem prática e teórica desta pesquisa, não podemos deixar de destacar a contribuição de ordem social visualizada nesta tese. O fato de os voluntários atuarem em eventos esportivos pode gerar um efeito multiplicador dessa atividade em outros setores da sociedade, tendo em vista que o fator mais altruísta “Expressão de Valores” apresentou valores consideráveis em termos de motivação para os voluntários que atuaram nos eventos esportivos pesquisados.

Embora os resultados alcançados nessa investigação se concentrem nas regiões Nordeste e Sudeste do Brasil, conforme o planejado inicialmente, destacam-se o esforço de aproximação ao contexto nacional e o ineditismo destes dados sobre o voluntariado em eventos esportivos.

Diante do exposto e dos resultados alcançados por esta pesquisa, e não almejando que este estudo seja uma resposta definitiva aos questionamentos principais que a orientam, considera-se que ela abrange indicações que possibilitam a reflexão e o debate em torno do voluntariado em eventos esportivos. Assim, entendemos que agendas futuras de pesquisas podem ser adotadas, visando a um melhor entendimento sobre o voluntariado em eventos esportivos no Brasil.

Como proposta de estudos futuros, surgiram algumas lacunas oriundas dos resultados desta pesquisa. Primeiramente, compreender por que a motivação “Expressão de Valores”, que possui características mais altruísta do modelo, normalmente a motivação mais forte, observada nos estudos de Pereira e Cavalcante (2019), Bang e Chelladurai (2019), Harms e

Hellmans (2012), não apresentou os mesmos resultados desses estudos. Como foi possível verificar nos resultados, a motivação “Contatos Interpessoais” foi o principal motivo que levou os voluntários a atuarem nos eventos esportivos no Brasil.

O segundo ponto está ligado à expectativa de que, conforme argumentam Avidago (2015) e Lima e Mariano (2018), a motivação altruísta, representada aqui nesta tese pelo fator “Expressão de Valores”, obtivesse uma maior relação com a felicidade no trabalho. No entanto, observou-se que o fator “Amor ao Esporte” é o maior preditor de felicidade no trabalho, a partir dos fatores da escala. Entendemos que esse resultado se deve ao fato de que grande parte da amostra da pesquisa está relacionada a eventos específicos, como Grande Prêmio de Fórmula 1 e Rally dos Sertões. Esses eventos automobilísticos envolvem voluntários que possuem grande afinidade com este esporte, conforme identificado no estudo de Pereira e Cavalcante (2018).

O terceiro ponto diz respeito à exclusão de itens da escala. Nas etapas de desenvolvimento dessa escala, por meio da análise fatorial exploratória e análise fatorial confirmatória, foram excluídos os itens EV6, EG3, CI6 e OC1, constantes do Quadro 15 desta tese. No entanto, aquele que nos chamou mais atenção foi o item OC1 “Quero trabalhar como voluntário para valorizar meu currículo”, do fator “Orientação de Carreira”. Entendemos que esse item possui grande representatividade para esse fator. Daí a necessidade de se compreender se essa exclusão se deu em virtude de falha na construção desse item ou se na característica da amostra da pesquisa.

A quarta questão a se destacar em relação aos estudos futuros diz respeito ao fato de o fator “Orientação de Carreira” não figurar entre as principais motivações deste estudo. O que chama a atenção é que o perfil sociodemográfico em relação à escolaridade, considerando que 48% dos voluntários da amostra da pesquisa possuem nível médio. Espera-se assim que esses voluntários busquem essa atividade visando potencializar seus currículos, contrastando com os estudos de Kim *et al.* (2018).

Por fim, conclui-se, a partir das análises realizadas nesta tese, que as motivações no trabalho voluntário em eventos esportivos no Brasil predizem a felicidade no trabalho e esta, por conseguinte, prediz a propensão à retenção dos voluntários nesse tipo de evento.

REFERÊNCIAS

- ANNAN, C. **Sport Congress**. Congresso Internacional Voluntariado. Laussane: 2001. p. 4.
- AÑÒ, V. La importância del voluntariado en un gran evento: el programa de Almería 2005. **Actas Del Congreso Internacional Andalucía Tierra Del Deporte**. Sevilha, v. 2, Consejería de turismo y deporte, 2003.
- AGRESTI, A.; FINLAY, B. **Métodos estatísticos para as ciências sociais**. 4. ed. Porto Alegre: Penso, 2012.
- ASTIN, A. W. Student involvement: A developmental theory for higher education. **Journal of College Student Personnel**, v. 25, n. 4, p. 297–308, 1984.
- AQUINO, M. A. G. **Expectativas, adesão e desligamento no trabalho voluntário**: estudos de motivos do voluntariado da Fundação Cidade Viva, João Pessoa/PB 2014. 2015. 126 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015.
- AVIDAGO, F. **A influência da felicidade na produção**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Atlântica, 2015.
- AZEVEDO, D. C. Voluntariado corporativo: Motivação para o trabalho voluntário. **XXVII Encontro Nacional de Engenharia de Produção**, Foz do Iguaçu, out., 2007.
- BAGOZZI, R. P.; PHILLIPS, L. W. Representing and Testing Organizational Theories: A Holistic Construal. **Administrative Science Quarterly**, v. 27, p. 459-489, 1982.
- BANG, H.; ALEXANDRES, K.; ROSS, S. D. Validation of the revised volunteer motivations scale for international sporting events (VMS-ISE) at the Athens 2004 Olympic games. **Event Management**, v. 12, n. 3-4, p. 119-31, 2009.
- BANG, H.; ROSS, S. D. “Volunteer motivation and satisfaction”. **Journal of Venue and Event Management**, v. 1, n. 1, p. 61-77, 2009.
- BANG, H.; CHELLADURAI, P. “Development and validation of the volunteer motivations scale for international sporting events (VMS-ISE)”. **International Journal of Sport Management and Marketing**, v. 6, n. 4, p. 332-50, 2009.
- BANG, B.; BRAVO, G. A; FIGUERÔA, K. M.; MEZZADRI, F. M. The impact of volunteer experience at sport mega-events on intention to continue volunteering: multigroup path analysis. **J. Community Psycho**, v. 47, p. 727-742, 2019.
- BAVARESCO, G. **A motivação de voluntários em eventos esportivos no Brasil**. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Desporto, Universidade do Porto Portugal, 2018.
- BORGONOV, F. Doing well by doing good: the relationship between formal volunteering and self-report health and happiness. **Social Science Medicine**, v. 66, n. 11, p. 2321-2334, 2008.
- BINDER, M.; FREYTAG, A. Volunteering subjective well-being and public policy. **Journal of economic psychology**, v. 34, p. 97-119, 2012.

BINDER, M.; BLANKENBERG, A. Environmental concerns, volunteering and subjective well-being: antecedents and outcomes of environmental activism in Germany. **Ecological Economics**, v. 124, p. 1-16, 2016.

BRANCHI, N. V. L. **O Patrocínio Esportivo no Composto Comunicação das Empresas**. 2002. 138f. Tese (Mestrado em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.

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. Acesso em: 13 de novembro de 2022.

BREUER, C.; WICKER, P. Sport Development Report 2009/2010. In: Breuer, C. (Ed.). **Analysis of sport clubs' situation in Germany**: abbreviated version. Cologne: Sportverlag Strauß (2011).

BROWN, T. **Confirmatory Factor Analysis for Applied Research**. 2 ed. Guilford Press, 2015.

BUSSEL, H.; FORBES, D. G. Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering. **International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing**, v. 7, n. 3, p. 244-257, 2002.

CABRERA-DARIAS, M.; MARRERO-QUEVEDO, R. Motives, personality and subjective well-being in volunteering. **Anal. Psicol.**, v. 31, n. 3, p.791-801. ISSN 1695-2294, 2015. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.6018/analesps.31.3.180921>.

CALDAS, P. T. **Relações entre voluntariado e cidadania à luz das motivações**. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Paraíba, 2020.

CARRILLO, S. El papel de la dimensión colectiva en el estudio de la felicidad. **Revista Colombiana de Psicología**, v. 26, n.1, p. 115-129, 2017. DOI: 10.15446/rcp.v26n1.54624. Acesso em: 30 out. 2018.

CARVALHO, G. A. **Retenção de talentos e felicidade no trabalho**. Dissertação (Mestrado) – Instituto Superior de Gestão e Administração, Santarém, Portugal, 2021.

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. doi:10.5329/RECADM.20111001007.

CAVALCANTE, C. E.; SOUZA, W. J.; MOL, A. L. R. Motivação de voluntários: Proposição de um modelo teórico. **Revista de Administração Mackenzie**, v. 16, n. 1, p. 124-156, 2015. doi:10.1590/1678-69712015/administração.v16n1p124-156.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação no trabalho voluntário**: expectativas e motivos na Pastoral da Criança. [s.l.]: Universidade Federal do Rio Grande do Norte, 2012.

CAVALCANTE, C. E. **Motivação de voluntários**: teoria e prática. Curitiba: Appris, 2016.

CHEN, Y.; TAN, Y. J. The effect of non-contributory pensions on labour supply and private income transfers: evidence from singapore. **IZA Journal of Labor Policy**, v. 7, n. 1, 2018.

CHEW, S. S.; PYUN, Y. **Volunteer Motivations in Sport: Gender Differences Among University Students in Singapore**. 2019.

CLARY, E. G. *et al.* Understanding and assessing the motivations of volunteers: a functional approach. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 74, n. 6, p. 15-16, 1998.

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

COELHO, S. de C. T. **Terceiro Setor: um estudo comparado entre Brasil e Estados Unidos**. São Paulo: Editora SENAC São Paulo, 2000.

COHEN, J.; COHEN, P.; WEST, S. G.; AIKEN, L. S. **Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences**. 3. ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 2003.

CONSTANTINO, M. D. S.; PEREIRA, H. A. Motivação voluntária na casa da criança com câncer no município de João Pessoa/PB. **Revista principia**, n. 43, 2018.

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

CUNHA, N. V; MARTINS, S. M. Retenção de talentos frente às mudanças no mercado de trabalho: uma pesquisa bibliográfica. **Getec**, v. 4, n. 8. p. 90-108, 2015.

CURADO, M. A. C.; TELES, J.; MARÔCO, J. Análise de Variáveis não diretamente observáveis: influência na tomada de decisão durante o processo de investigação. **Rev. Esc. enferm USP**, 2013.

COUTO, A. **Felicidade Interna Bruta é o novo indicador das empresas**. 2018. Disponível em: <https://www.reachr.com.br/blog/felicidade-interna-bruta-e-o-novo-indicador-das-empresas>. Acesso em: 30 abr. 2018.

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

DISTEFANO, C.; MORGAN, G. B. A Comparison of Diagonal Weighted Least Squares Robust Estimation Techniques for Ordinal Data. **Structural Equation Modeling**, v. 21, n. 3, p. 425-438, 2014.

DOHERTY, A. **A profile of community sport volunteers/volunteer management in community sport clubs**. Toronto: Parks and Recreation/Ontario: Sport Alliance of Ontario, 2005.

DUARTE, J. M. C. **Proposta de um modelo de gestão do voluntariado empresarial**. Dissertação (Mestrado) – Universidade Católica Portuguesa, 2015.

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.

FALEIROS, V. P. **Estratégias em Serviço Social**. 10. ed. São Paulo: Cortez, 2011.

FARREL, J. M.; JOHNSTON, M. E.; TWYNAM, G. D. Volunteer motivation, satisfaction, and management at an elite sporting competition. **Journal of Sport Management**, v. 12, n. 4, p. 288-300, 1998.

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.

FIELD, A. **Discovering Statistics Using SPSS**. 3rd Edition. London: Sage Publications Ltd., 2009.

FIORILLO, D. Volunteer work and domain satisfactions: evidence from Italy. **International Journal of Social Economics**, v. 39, p. 97-124, 2017.

FILO, K.; GROZA, M. D.; FARLEY, S. The role of belief in making a difference in enhancing attachment to a charity sport event. **J Nonprofit Public Sector Mark**, v. 24, n. 2, p. 123-140, 2012.

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.

FORNELL, C.; LARCKER, D. F. Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, v. 18, p. 39-50, 1981.

FOSTER, S. B.; DOLLAR, J. E. **Experimental learning in sport management**. Sheridan Books: West Virginia University, 2010. 270p.

FOUBERT, J.; LEVECQUE, K.; VAN ROSSEM, R. Feeling well while chronically ill or impaired: a multilevel study on the moderating role of employment and volunteering in europe. **Disability & Society**, v. 32, n. 1, p. 17-36, 2017.

GALVÃO, T. F.; PEREIRA, M. G. revisão sistemática da literatura: passos para elaboração. **Epidemiologia e serviço da saúde**, v.23, n.1, Brasília, 2014.

GARNER, J. T.; GARNER, L. T. Volunteering an opinion: organizational voice and volunteer retention in nonprofit organizations. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, 2010.

GELLWEILLER, S., FLETCHER, T.; WISE, N. Exploring experiences and emotions sport event volunteers associate with “role exit”. **International Review for the Sociology of Sport**, v. 54, n. 4, p. 495-511, 2019.

GIANNOULAKIS, C.; WANG, C.; GRAY, D. Measuring Volunteers Motivations in mega-

sport events. **Event management**, v. 11, p. 191-200, 2008.

GIEL, T.; BREUER, C. The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing. **Sport Management Review**, 2019.

GUIMARÃES, J. C. F. *et al.* The use of organizational resources for product innovation and organizational performance: a survey of the brazilian furniture industry. **Int. J. Prod. Econ.** n. 180, p. 135-147, 2016.

GUNTERT, S. T.; NEUFEIND, M.; WEHNER, T. **Motives for event volunteering: extending the functional approach nonprofit and voluntary sector quarterly.** 2014.

HALLMANN, K.; ZEHRER, A. "Event and community involvement of sport event volunteers". **International Journal of Event and Festival Management**. 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/IJEFM-08-2016-0058>.

HARMS, G.; HALLMANN. Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement: a comparison of volunteer's motivation at sport events in equestrian and handball. **International Journal of Event and Festival Management**, v. 3, n. 3, p. 272-291, 2012.

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.

HAIR, Joseph F. *et al.* **Análise multivariada de dados.** Bookman Editora, 2009.

HAIR JR., J. F. *et al.* **A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM).** 2. ed. Thousand Oaks: Sage Publications Inc., 2016.

HARNISH, R. J.; BRIDGES, K. R. Mall haul videos: Self-presentational motives and the role of self-monitoring. **Psychology & Marketing**, v. 33, n. 2, p. 113-124, 2016.

HIDZIR, A. D. L. *et al.* Motivation factors to involve in sports volunteer among students: the case of University of Malaya (UM). **Journal of Academia**, v. 9, p. 56-65. ISSN 2289-6368, 2021.

HOULE, B. J.; SAGARIN, B. J.; KAPLAN, M. F. A functional approach to volunteerism: do volunteer motives' predict task preference? **Basic and Applied Social Psychology**, v. 27, n. 4, p. 337-344, 2005. doi: 10.1207/s15324834basp2704_6.

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.

KONRATH, S. The power of philanthropy and volunteering. *In*: HUPPERT, F. A.; COOPER, C. L. (Eds.). **Wellbeing: a complete reference guide.** Interventions and policies to enhance wellbeing. v. VI. Hoboken: Wiley, 2014. p. 387-426.

KOUTROU, N. Measuring Olympic Volunteers' Motivations. **Intersections and Intersectionalities in Olympic and Paralympic Studies**, p. 55-61, 2014.

KURDI, B. A.; ALSHURIDEH, M. T.; AFAISHAT, T. A. Employee retention and organizational performance evidence from the banking industry. **Management Science Letters**, jul. 2020.

LATHAM, G. P.; PINDER, C. C. Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. **Annual Review of Psychology**, v. 56, n. 1, p. 485-516, 2005.

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.

LIAO, L.C. C.; CHANG, H.M.; TSAI, T. F. Study of volunteers' participation motivation, work satisfaction and perceived value in mega-sports event: case of the 2009 world games. **International Conference on Innovation and Information Management, IPCSIT**, 2012.

LI, C. H. Confirmatory factor analysis with ordinal data: comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. **Behavioral Research Methods**, v. 48, n. 3, p. 936-949, 2016.

LIMA, P. A; MARIANO, E. B. Felicidade eudaimônica proporcionada por trabalhos voluntários: Uma revisão da literatura. **Simpósio de engenharia da produção**, Bauru, 7-9 nov. 2018.

MAIO, T. L. **A felicidade no trabalho**: o impacto na gestão das organizações instituto superior de gestão. Lisboa: 2015.

MAK, H.W.; COULTER, R.; FANCOURT, D. Relationship between volunteering neighborhood deprivation and mental wellbeing across four british brih cohorts: evidence from 10 years of the UK household longitudinal study. **Int J. Environ res public health**, v. 19, n. 3, 2022.

MAYO, A. **O valor humano da empresa**: valorização das pessoas como ativos. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2003.

MARÔCO, J. **Análise de equações estruturais**: fundamentos teóricos, software & aplicações. ReportNumber, Lda, 2010.

MARÔCO, J. **Análise de Equações Estruturais**. 2 ed. 2014.

MATOS, F. G. **Empresa com alma**. São Paulo: Makron Books, 2001

MCBRIDE, A.M.; LEE, Y. Institutional Predictors of Volunteer Retention: the case of AmeriCorps National Service. **Administration & society**, 2012.

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

MCKEE-RYAN, F. M.; HARVEY, J. "I have a job, but . . .": a review of underemployment. **Journal of Management**, v. 37, n. 4), p. 962–996, 2011. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/0149206311398134>.

MENDES, S. M. **Felicidade no trabalho**: estudo em duas entidades do setor público. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Coimbra, Portugal, 2015.

MIRSAFIAN, H.; MOHAMADINEJAD, A. Sport volunteerism: a study on volunteering motivations in university studies. **6th INSHS - International christmas sport scientific conference**, 11-14 dec. 2012.

MONIZ, A. L. F.; ARAÚJO, T. C. C. F. Voluntariado hospitalar: um estudo sobre a percepção dos profissionais de saúde. **Estudos Psicologia**, Natal, v. 13, n. 2, p. 149-156, 2008.

MORRON-HOWELL, N.; HINTERLONG, J.; ROZARIO, P. A; TANG, F. Effects of volunteering on the well-being of older adults. **J. Gerontol B. Psychol.**, v. 58, n. 3, p. 137-145, 2003.

MYKLETUN, R.; HIMANEN, K. Volunteers at biking race events: Antecedents of commitment and intention to remain volunteering at future events. **Sport, Business and Management**, v. 6, n. 3, 2016.

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.

MORGAN, G. A. Paradigmas, metáforas e resolução de quebra-cabeças na teoria das organizações. In: CALDAS, M. P.; BERTERO, C. O. (Org.). **Teoria das organizações**: série RAE-clássicos. São Paulo: Atlas, 2007. p. 12-33.

MORAGAS, R. M. **Gerontologia Social**: Envelhecimento e Qualidade de Vida. São Paulo: Paulinas, 2001.

MOSTYN, B. The meaning of volunteer work: a qualitative investigation. In: HATCH, S. (Ed.). **Volunteers**: patterns, meanings & motives. Hertz: The Volunteer Centre, 1983.

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. Bloomington: Indiana University Press, 2008.

NAGEL, S.; SEIPEL, O.; BREUER, C.; FEILER, S. Volunteer satisfaction in sports clubs: a multilevel analysis in 10 european countries. **International review for the sociology of sport**, v. 55, n. 6, 2020.

NANCY, M. **Episodic volunteering**: building the short-term volunteer program. MBA publishing, 1991.

OLIVEIRA, E. J. **Felicidade no Trabalho**: uma análise a partir das dimensões de bem-estar. Tese (Doutorado) – Universidade Metodista de Piracicaba, 2019.

PALASSI, M. P.; VERVLOET, A. M. P. Elections, syndicates and subjectivity: reflections on the production of subjective meanings from voluntary participation in the voting process. **Psychology and Society**, v. 23, n. 2, p. 312-324, 2011.

PARADIS, K. F.; MISENER, L. J.; MCPHERSON, G.; MCGILLIVAI, D.; LEGG, D. Examining the impact of integrated and nonintegrated parasport events on volunteer attitudes towards disability. **Sport in Society**, v. 20, n. 11, 2017.

PASCHOAL, T. **Bem-estar no trabalho: relações com suporte organizacional, prioridades axiológicas e oportunidades de alcance de valores pessoais no trabalho**. 2008. 180f. Tese (Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Universidade de Brasília, Brasília, 2008.

PASCHOAL, T.; TAMAYO, A. Construção e validade da escala de bem-estar no trabalho. **Revista Avaliação Psicológica**, v. 7, n. 1, p. 11-22, 2008.

PEÇANHA FILHO, O. **O impacto do trabalho voluntário na atuação de instituições privadas sem fins lucrativos**. Dissertação (Mestrado) – Fundação Getúlio Vargas, 2004.

PENNER, L. A. Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: an interactionist perspective. **Journal of Social Issues**, v. 58, n. 3, p. 447-467, 2002.

PEREIRA, H. A.; CAVALCANTE, C. E. Medalha de Ouro! Estudo sobre motivação no trabalho voluntário eventual nos jogos olímpicos do Rio de Janeiro. **Organizações em Contexto**, São Bernardo do Campos, v. 14, n. 28, jul/dez 2018.

PEREIRA, H. A.; CAVALCANTE, C. E. Eventual voluntary motivation in sport in youth school game in Brazil. **Holos**, v. 7, n. 35, 2019.

PEREIRA, H. A.; CAVALCANTE, C. E.; CARLOS, J.; TORRES, R. S. Eventual Motivation in Sport: the case F1. **Revista Pensamento Contemporâneo**, v. 1, p. 34, 2019.

PIERCE, D.; JOHNSON, J.; FELVER, N.; WANLESS, E. Influence of volunteer motivations on satisfaction for undergraduate sport management students. **Global Sport Business Journal**, v. 2, p. 63-72, 2014.

PILATI, R.; HEES, M. A. G. Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado – IFV. **Psico-USF**, v. 16, n. 3, dez. 2011.

PIMENTEL-GOMES, F. **Curso de Estatística Experimental**. 14º ed. Editora F. Pimentel-Gomes, 2000.

POST, S. G. Altruism, happiness, and health: it's good to be good. **International Journal of Behavioral Medicine**, v. 12, p. 2, p. 66-77, 2005.

RAMIREZ-GARCIA, C.; PEREA, J. G.; GARCIA-DEL-JUNCO, J. La felicidad en el trabajo: validación de una escala de medida. **Revista de Administração de Empresa - RAE**, São Paulo, v. 59, n. 5, set.-out. 2019.

RAMLI, N. *et al.* Evaluating volunteer motivation and satisfaction at special event. **Australian Academy of Business and Social Sciences Conference**, 2014.

RANJAN, W. **A study of factors influencing and contributing towards the sport volunteers' satisfaction**. Northumbria University, 2016.

RIBEIRO, D. Y. **O voluntariado e o servidor público: caso dos técnicos administrativos de educação da univasf**. Dissertação (Mestrado) – Univasf, 2018.

RODRIGUES-POSE, A.; BERLEPSCH, V.V. Social capital and individual happiness in europe. **Journal of happiness studies**, v. 15, n. 2, 2014.

ROZMIAREK, M.; POCZTA, J.; MOSCO, E. Motivations of Sports Volunteers at the 2023 European Games in Poland. **Sustainability**, v. 13, n. 640-646, 2021.

RYAN, R.; DECI, E. Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. **American Psychologist**, v. 55, p. 68-78, 2000.

RYFF, C. D.; KEYES, C. L. M. The structure of psychological well-being revisited. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 69, p. 719-727, 1995.

RYFF, C. D. Happiness is everything, or is it?: explorations on the meaning of psychological well-being. **Journal of Personality and Social Psychology**, v. 57, n. 6, p. 1069-1081, 1989.

SAENGHIRAN, N. Towards Enhancing Happiness at Work: a case study. **Social Research Reports**, v. 25, p. 21-33, 2013.

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

SALAS-VALLINA. Happiness at work and organisational citizenship behaviour: is organisational learning a missing? **International Journal of Manpower**, v. 38, n. 3, p. 470-488, 2018.

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, 2020.

SAMUEL, M. O.; CHIPUNZA, C. Employee retention and turnover: using motivational variables as a panacea. **African Journal of Business Management**, v. 3, n. 9, p. 410, 2009.

SANTOS, N.; CORREIA, D. A.; SPERS, V. R. E.; CREMONEZI, G. O. E. A retenção de talentos não remunerados: um modelo de gestão de voluntários que atuam no terceiro setor no Brasil. **Revista Organizações em Contexto**, v. 11, n. 22, p. 47-80, 2015.

SANTOS, D. E. P. **Felicidade no Trabalho**. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Lusiana do Porto, Portugal, 2020.

SARDINHA, B.; CUNHA, O. Catholic scout association of Portugal: motivations of adult volunteers. **International conference of the society for third sector research (ISTR)**, Italy, 2013.

SERAPIONI, M.; FERREIRA, S.; LIMA, T. M. **Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas**. Lisboa: Fundação Eugénio de Almeida, 2013.

SCHLESINGER, T.; GUBER, R. Motivational profiles of sporting events. **Volunteers Sport in Society**, v. 19, p. 1-21, 2016.

SILVA, G. C.; KEMP, V. H.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; BRIGHENTI, C. R. G. Significado do trabalho voluntário empresarial. **Revista Psicologia**, v. 1, n. 2, p. 157-169, 2015.

SILVA, R. D.; MACEDO, K. O trabalho voluntário: uma revisão da literatura. **Brazilian Journal of Health Review**, Curitiba, v. 5, n. 2, p.7947-7960, 2022.

SOUZA, W. J.; MEDEIROS, J. P. Trabalho voluntário: motivos para sua realização. **Revista de Ciências da Administração**, v. 14, n. 33, p. 93-102, 2012.

STRIGAS, A.; JACKSON, E. Motivating volunteers to serve and succeed: design and results of a pilot study that explores demographics and motivational factors in sport volunteerism. **International Sports Journal**, v. 7, n. 7, p. 111-123, 2003.

STUKAS, A. Motivations to volunteer and their associations with volunteers' well-being. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 45, n. 1, p. 112-132, 2016.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 7, n. 4, p. 33-54, 2003.

TADINI, R. **A hospitalidade no processo de capacitação de voluntários em eventos esportivos**: um estudo de caso do Comitê Olímpico Brasileiro. Dissertação (Mestrado em Hospitalidade) – Universidade Anhembi Morumbi, São Paulo. 2007.

TAMAYO, A.; PASCHOAL, T. A relação da motivação para o trabalho com as metas do trabalhador. **RAC**, n. 4, v. 7, p. 33-54, 2003.

TAYLOR, P. **Sports volunteering in England**. London: Sport England, 2016.

THIBAUT, J. W.; KELLEY, H. H. **The Social Psychology of Groups**, New York, 1959.

TJONNDAL, A. Identifying motives for engagement in major sport events: the case of the 2017 Barents Summer Games. **International Journal of Event and Festival Management**, v. 9, n. 2, p. 223-242, 2018. doi: 10.1108/IJEFM-09-2017-0052.

TREVISAN, F. F.; JESUS, G. M. K; VITORELI, M. C; MARIANO, E. B. **Relação entre trabalho voluntário e felicidade**: estudo de caso em empresas situadas no interior de São Paulo. 2019.

TWYNAM, G. D.; FARRELL, J. M.; JOHNSTON, M. E. Leisure and volunteers' motivation at a special sporting event. v. 27, n. 3-4, p. 363-377, 2003.

VALE, S. C. **Religiosidade e Engajamento no Trabalho Voluntário**. Tese (Doutorado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal da Paraíba, 2021.

WANG, C. L.; WU, X. Volunteers' motivation, satisfaction, and management in large-scale events: an empirical test from the 2010 shanghai world expo. **Voluntas**, v. 25, p. 754-771, 2014.

VECINA, M. L.; CHACÓN, F. Volunteering and well-being: is pleasure-based rather than pressure-based prosocial motivation that which is related to positive effects? **Journal of Applied Social Psychology**, v. 43, n. 4, p. 870-878, 2013.

VIEGAS, M. P.; OLIVEIRA, E. R.; FALCONE, E. M. O. Fatores motivacionais, cognitivos, emocionais e os efeitos relacionados ao voluntariado. **Revista brasileira de terapias cognitivas**, v. 15, p. 66-74, 2019.

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.

WICKER, P. Volunteerism and volunteer management in sport. **Sport Management Review**, n. 20, p. 325-337, 2017.

WILSON, J. Volunteerism research. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 41, n. 2, p. 176–212, 2012.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Não adequação do modelo de Bang *et al.* (2009) no Brasil

Nos anos de 2016, 2017 e 2018, realizamos 3 (três) pesquisas em eventos esportivos no Brasil, tais quais, a olimpíada do Rio de Janeiro, jogos da juventude e fórmula 1 respectivamente, visando compreender as motivações que levam os voluntários a atuarem nesses eventos relacionados ao esporte. Nestes três eventos juntos foram pesquisados 667 (seiscentos e sessenta e sete) voluntários, sendo 400 (quatrocentos) na olimpíada, 167 (cento e sessenta e sete) nos jogos da juventude e 200 (duzentos) na fórmula 1.

Com os dados coletados nesses eventos, resolvemos realizar uma Análise Fatorial Exploratória – AFE, visando compreender se a escala desenvolvida por Bang *et al.* (2009) e aplicada nesses eventos se adequa ao contexto brasileiro. Após uma limpeza na escala foi realizada uma AFE com 663 (seiscentos e sessenta e três) participantes dos supramencionados eventos.

Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

A Medida de Adequação da Amostra de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), indica o grau de Inter correlações entre os indicadores, demonstrando que a amostra utilizada nesta análise é adequada para análise fatorial, a partir do resultado de 0,919 apresentado no quadro xx abaixo

Quadro 1: Análise de Kayser-Meyer -olkin (KMO)

Variável	Amostra/Itens	Kayser-Meyer -olkin (KMO)	Barlett's Test
Motivação voluntária no Esporte	663/24	0,919	Significante ,000

Fonte: Dados das Pesquisas (2021)

No entendimento de Hair (2009), quanto mais próximo de 1(um) for o KMO, mais adequada estará a amostra para identificação do fenômeno estudado. Assim, compreende-se

que a amostra desta pesquisa é condizente com a intenção de se realizar a AFE consistente. A seguir serão demonstradas as comunalidades dos itens de pesquisa.

Testes de Comunalidades

A comunalidade representa a quantidade total de variância que uma variável compartilha com todas as outras variáveis incluídas na análise (HAIR, 2009), em outras palavras, é a adequação do item ao fator que ele pertence. Ainda segundo este mesmo autor, os itens que possuem as comunalidades com cargas abaixo 0,5, não são adequadas para o modelo, devendo estas serem excluídas. A seguir no quadro xx, seguem os resultados dos testes de comunalidades para item do modelo de Bang *et al.* (2009).

Quadro 2: Análise da comunalidades

Fatores	Itens	Comunalidades
Expressões de Valores	EV1	0,583
	EV2	0,655
	EV3	0,542
	EV4	0,388
	EV5	0,176
Contatos Interpessoais	CI1	0,398
	CI2	0,433
	CI3	0,413
	CI4	0,503
Desenvolvimento de Carreira	DC1	0,539
	DC2	0,644
	DC3	0,627
	DC4	0,62
	DC5	0,21
Crescimento Pessoal	CP1	0,436
	CP2	0,446
	CP3	0,476
	CP4	0,291
Fatores Extrínseco	FE 1	0,632
	FE 2	0,654
Amor ao Esporte	AE 1	0,414
	AE 2	0,495
	AE 3	0,423

	AE 4	0,452
--	------	-------

Fonte: Dados das pesquisas (2021)

A partir do entendimento de Hair (2009), no qual ele discorre sobre a necessidade das comunalidades serem superiores a 0,5, observa-se que no fator “expressão de valores”, 2 (dois) itens apresentaram comunalidades abaixo de 0,5. No fator “contatos interpessoais”, 3 (três) itens tiveram comunalidades também abaixo de 0,5, assim como, no fator “desenvolvimento de carreira”, que apresentou 1 (um) itens abaixo do parâmetro designado. Nesse mesmo sentido os fatores “crescimento pessoal” e “amor ao esporte” apresentaram em todos os seus itens, comunalidades inferiores a 0,5, totalizando 4 (quatro) itens em cada fator.

Assim, após análise das comunalidades, e tomando como referência o modelo de Bang *et al.* (2009) aplicado em eventos esportivos no Brasil, constatou-se que dos 24 (vinte e quatro) itens que compõem este modelo, 14 (quatorze) deles apresentaram comunalidades abaixo de 0,5, o que demonstra que os resultados em termos de comunalidade não foram satisfatórios em relação às pesquisas realizadas no Brasil. A seguir serão abordados aspectos relacionados a variância explicada.

Variância Explicada

A variância explicada é a proporção da variabilidade nos dados explicado por cada fator. Em outras palavras, é o quanto os fatores do modelo colaboram para a explicação do fenômeno estudado. No entendimento de Hair (2009) para que o modelo explique adequadamente o fenômeno, a soma acumulada das variâncias dos fatores deve ser maior que 60%. O quadro xx a seguir mostra os resultados das variâncias explicadas utilizando o modelo de Bang *et al.* (2009) em eventos esportivos no Brasil.

Quadro 3: Variância Explicada

componente	valores próprios iniciais	Soma de extração de carregamento ao quadrado	Somas rotativas de carregamentos ao quadrado

	Tot al	% de variânc ia	%cumulat iva	Tot al	% de variânc ia	% cumulati va	Tot al	% de variânc ia	%cumulat iva
1	7,19 1	29,962	29,962	7,19 1	29,962	29,962	3,66 7	15,28	15,28
2	1,85 7	7,739	37,701	1,85 7	7,739	37,701	3,14 1	13,086	28,37
3	1,26 9	5,285	42,986	1,26 9	5,285	42,986	2,48	10,332	38,7
4	1,13 3	4,72	47,706	1,13 3	4,72	47,706	2,16 2	9,008	47,706
5	0,99	4,126	51,832						
6	0,93 4	3,893	55,725						

Dados das pesquisas (2021)

Diante dos resultados apresentados, verifica-se que dos 6 (seis) fatores constantes no modelo de Bang *et al.* (2009), apenas 4 (quatro) deles explicam as motivações voluntárias no esporte, em eventos esportivos no Brasil. Nessa perspectiva, é como se os 2 (dois) últimos fatores do modelo “fatores extrínsecos” e “amor ao esporte” não contribuíssem para explicação desse fenômeno no contexto brasileiro. O modelo de Bang *et al.* (2009) explica no seu primeiro fator 15,28% do fenômeno estudado, no segundo fator explica 13,086%, no terceiro fator explica 10,332% e, por fim, no quarto fator explica 9,008%.

Outro ponto a se destacar está relacionado a soma acumulada da variância explicada dos 4 (quatro) primeiros fatores, que apresenta um percentual de 47,706%, estando assim, inferior ao mínimo estabelecido por Hair (2009) para que o modelo explique adequadamente

as motivações no trabalho voluntário esportivo no Brasil, que é de 60%. Assim, em termos de variância explicada, os resultados obtidos utilizando o modelo de Bang *et al.* (2009) no Brasil, não se mostraram satisfatórios. A seguir serão relatados os resultados atinentes à confiabilidade da escala, ou o *alpha de cronbach*.

Medidas de confiabilidade da escala ou *Alpha de Cronbach*.

A análise de confiabilidade da escala consiste em analisar a ausência de erro aleatório presente na mesma, sendo a mais comum, para o caso de escalas de múltiplos itens o cálculo e a verificação do coeficiente de *Alpha de Cronbach* que é uma medida de consistência interna formada pelo conjunto dos itens (COSTA, 2011).

Ainda para este mesmo autor, a literatura especializada tem indicado que a confiabilidade composta dos itens de cada fator deve ser maior que 0,7 para que se tenha um nível aceitável de confiabilidade, visando mensurar os fenômenos adequadamente. A tabela 1 a seguir mostra a confiabilidade dos fatores do modelo de Bang *et al.* (2009), aplicado em eventos esportivos no Brasil.

Tabela 1: Confiabilidade da escala

Confiabilidade da Escala		
Fatores	Nº de itens	<i>Alfa de Cronbach</i>
Expressão de Valores	5	0,737
Contatos Interpessoais	4	0,59
Orientação de Carreira	5	0,769
Crescimento Pessoal	4	0,665
Fatores Extrínsecos	2	0,763

Amor ao Esporte	4	0,603
-----------------	---	-------

Fonte: Dados das pesquisas (2021)

A partir dos resultados apresentados sobre a confiabilidade da escala a partir da análise de seus fatores, verifica-se que dos 6 (seis) fatores apresentados, 50% deles apresentaram um *Alfa de Cronbach* acima de 0,7 (expressão de valores, orientação de carreira e fatores extrínseco) e os outros 50% dos fatores ficaram abaixo de 0,7 (contatos interpessoais, crescimento pessoal e amor ao esporte).

Nesse sentido, observa-se que a escala de mensuração sobre as motivações voluntárias no esporte, embora tenha apresentado confiabilidade adequada para alguns fatores, percebe-se que ela não se adequa completamente, de maneira que não é possível afirmar que essa escala é confiável para mensurar o fenômeno estudado no Brasil.

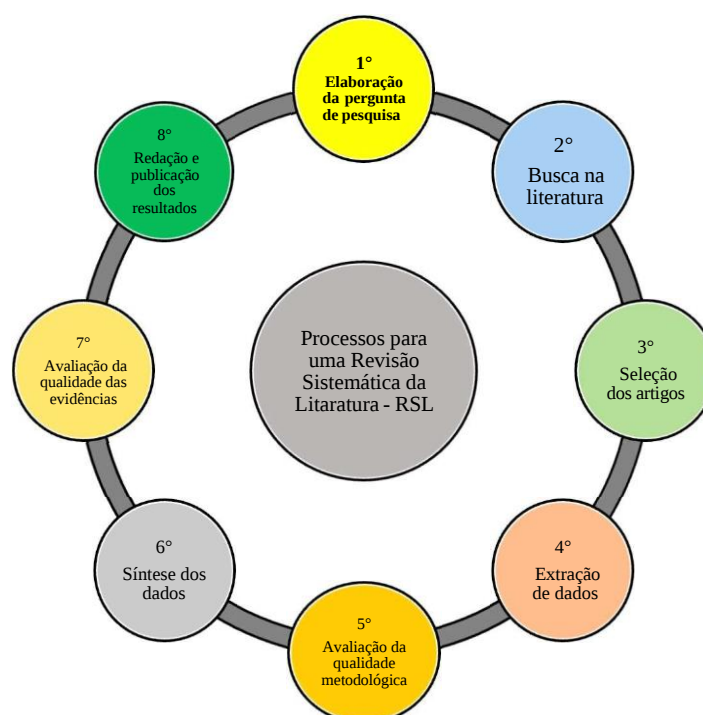
Diante das constatações observadas e apresentadas nesta seção, compreende-se que o modelo de Bang *et al.* (2009), não apresentou adequação desejada para a mensuração das motivações dos voluntários envolvidos em eventos esportivos no Brasil, o que demonstra a necessidade do desenvolvimento de uma escala mais consistente sobre as motivações voluntária no esporte. As medidas referentes aos resultados apresentados estão inseridas no apêndice desta tese. A seguir, seguem os relatos sobre o desenvolvimento de uma escala relacionada às motivações voluntárias no esporte, no contexto brasileiro.

APÊNDICE B – REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

MOTIVAÇÃO VOLUNTÁRIA EM EVENTOS ESPORTIVOS

As revisões sistemáticas são consideradas estudos secundários, que têm nos estudos primários sua fonte de dados. Entende-se por estudos primários os artigos científicos que relatam os resultados de pesquisa em primeira mão (GALVÃO e PEREIRA, 2014). Nesse sentido, se faz oportuno compreender as etapas que compõem o processo de construção da Revisão Sistemática da Literatura – RSL, pois esta revisão permite identificar lacunas de pesquisa em diversas áreas de estudo. Na figura 1 a seguir, é possível verificar os processos de RSL, baseados em Galvão e Pereira (2014)

Figura 1: Etapas do processo de Revisão Sistemática da Literatura - RSL



Fonte: Adaptado de Galvão e Pereira (2014)

Inicialmente, a primeira etapa do trabalho diz respeito à escolha do tema que será utilizado para RSL, assim como, o problema de pesquisa a ser respondido. Para Mendes et al.(2008), esta etapa é a que vai auxiliar o pesquisador na condução da revisão e na elaboração

das demais etapas. Nesse sentido, o tema escolhido para esse trabalho foi “Motivação Voluntária no Esporte”, visando responder a seguinte problemática: Quais são as motivações dos voluntários que atuam em eventos esportivos?

A presente revisão sistemática de literatura teve como objetivo o delineamento dos estudos sobre motivação voluntária no esporte, a partir da seguinte perspectiva: Quais as teorias, metodologias e resultados das pesquisas realizadas em diversas bases de dados sobre esse tema, no Brasil e no mundo. A estratégia desta revisão se fundamentou por meio de pesquisas realizadas em cinco bases de dados digitais, a seguir descritas: periódicos CAPES, Scielo, SPELL, Banco de teses e dissertações da CAPES e *Web of Science*. O quadro a seguir sintetiza os resultados preliminares das pesquisas realizadas nas supramencionadas bases de dados.

Conforme pode ser verificado no quadro 1, observaram-se 706 documentos que apresentaram relação com as palavras-chave pesquisadas. Depois de realizadas as leituras, especialmente, dos títulos e resumos, foram excluídos da amostragem aqueles que não se adequaram ao objetivo da RSL, resultando assim, na quantidade de 33 estudos, conforme o quadro a seguir.

Quadro 1: Síntese das pesquisas nas bases de dados

Data	Local	Área	Palavras-Chave	Tipo de Publicação	Quantidade
10/julho/2020	Periódicos CAPES	Todas	<i>voluntary motivation in sport</i>	Artigos	682
10/julho/2020	SCIELO	Todas	<i>voluntary motivation in sport.</i>	Artigos	0
			<i>Eventual voluntary</i>		0
12/julho/2020	SPELL	Todas	<i>voluntary motivation in sport</i>	Artigos	2
14/julho/2020	Banco de Teses e Dissertações da CAPES	Todas	Motivação voluntária no Esporte.	Dissertações	12
				Teses	0
15/julho/2020	<i>Web of Science</i>	Todas	<i>voluntary motivation in sport</i>	Artigos	12
TOTAL					706

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

Conforme pode ser verificado no quadro 1, observaram-se 706 documentos que apresentaram relação com as palavras-chave pesquisadas. Depois de realizadas as leituras, especialmente, dos títulos e resumos, foram excluídos da amostragem aqueles que não se adequaram ao objetivo da RSL, resultando assim, na quantidade de 33 estudos, conforme o quadro a seguir.

Quadro 2 – Amostra de trabalhos por fonte de pesquisa

Local	Tipo de publicação	Quantidade
-------	--------------------	------------

Periódicos CAPES	Artigos	27
SCIELO	Artigos	0
SPELL	Artigos	2
Banco de Teses e Dissertações da CAPES	Teses	0
	Dissertações	2
Web of Science	Artigos	2
TOTAL		33

Fonte: Elaborado pelo autor (2020)

A partir dos 33 estudos obtidos na amostragem, foram aprofundadas leituras, com o intuito de identificar quais as teorias, metodologias e resultados do tema estudado. A seguir, o quadro 3 aborda a característica e descrição dessa segunda etapa.

Quadro 3 – Características da descrição dos dados

(33) documentos - 31 artigos - 02 dissertações	Estudos primários Que abordagens teóricas trataram? Que métodos foram aplicados? A que principais resultados chegaram?
---	--

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

Ressalta-se que não houve critério de tempo para filtrar as publicações do tema estudado, e que os arquivos que não foram localizados a partir das bases de dados digitais, mencionadas no quadro 1, trata-se de uma limitação da pesquisa. Após extração dos 33 estudos, serão relatados os métodos utilizados nas pesquisas, assim como, teorias e seus respectivos resultados. A seguir, serão relatados na tabela 1, os métodos utilizados nas pesquisas nacionais e internacionais sobre motivação voluntária no esporte.

Tabela 1 – Natureza de pesquisas nacionais e internacionais sobre motivação voluntária no esporte.

Natureza	Frequência	Percentual	Percentual Cumulativo
Quantitativa	30	90,90	90,90
Qualitativa	03	9,10	100,0
Total	33	100,0	

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

Diante da análise da natureza das pesquisas realizadas nos 33 estudos, constatou-se que, a maioria dos estudos relacionados à motivação voluntária no esporte, a nível nacional e internacional, é de natureza quantitativa, representando 90,90 % do total dos estudos. Observou-se ainda, que 9,10% dos estudos são de natureza qualitativa. A tabela 2 a seguir, mostra as técnicas de coleta de dados realizadas nas pesquisas.

Tabela 2 – Técnicas de Coleta

Técnicas	Frequência	Percentual
Entrevista semiestruturada	3	9,10
Questionário	30	90,90
Total		100,0

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

Em relação às técnicas de coleta de dados das pesquisas, constatou-se que forma realizadas 3 entrevistas semiestruturada e a aplicação de questionários em 30 estudos com os voluntários em eventos esportivos. A seguir serão relatados os principais estudos, seus respectivos autores e suas bases teóricas voltadas às motivações voluntárias no esporte.

Quadro 4: Bases Teóricas

NR	Títulos	Autor(es)	Bases Teóricas
1	Measuring Volunteer Motivation in Mega-Sporting Events	Giannoulakis et al (2008)	Strigas e Jackson's (2003)
2	Development and validation of the volunteer motivations scale for international sporting events (VMS-ISE)	Bang e Chelladurai (2009)	Farrel et al. (1998)
3	Motivations, commitment, and intentions scale for Internacional Sporting Events (VMS-ISE)	Bang et al. (2009)	Bang et al (2009)
4	Sport volunteerism: a study on volunteering motivations in university students	Mirsafian e Mohamadinejd (2011)	Andam et al.(2009).
5	Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement	Hallman e Harms (2012)	Bang et al (2009)
6	Volunteers' Motivation, Satisfaction, and Management in Large-scale Events: An Empirical Test from the 2010 Shanghai World Expo	Wang e Wu (2013)	Bang e Chelladurai (2009); Bang et al (2009)
7	Motives for Event Volunteering: Extending the Functional Approach	Guntert et al. (2014)	Clary et al. (1998)
8	Sport Motivation among Iranian University Students	Asri et al (2014)	Mohsen Shafide (2007)

9	Episodic Volunteering and Retention: An Integrated Theoretical Approach	Hyde et al. (2014)	Garner e Garner (2011)
10	Evaluating Volunteer Motivation and Satisfaction at Special Event	Ramli et al. (2014)	Monga (2006)
11	Future volunteer intentions at a major sport event	Aisbett et al. (2015)	Galindo-Kuhn e Guzley (2002), Adaptado de Clary et al. (1998)
12	Exploring sense of community among small-scale sport event volunteers	Kerwin et al. (2015)	Warner et al. (2013)
13	Human resource management practices to support sport event volunteers	Aisbett e Hoyer (2015)	Johnston e Twynam (1998)
14	Volunteer motivations at the 2012 Super Bowl	VanSickl e (2015)	Bang e Chelladurai (2009); Bang et al (2009)
15	A Study of Factors Influencing and contributing towards the Sport Volunteers' Satisfaction	Ranjan (2016)	Bang et al (2009)
16	Motivação, satisfação e comprometimento: um estudo sobre o trabalho voluntário em megaeventos esportivos.	Oliveira e Costa (2016)	Azevedo et al. (2013)
17	Volunteers at biking race events: Antecedents of commitment and intention to remain volunteering at future events	Mykletun e Himanen (2016)	Bang e Chelladurai (2009);Bang et al (2009)
18	Motivation and satisfaction of marathon volunteers: How important is volunteers' level of running experience?	Ma e Draper (2016)	Bang e Chelladurai (2009);Bang et al (2009)
19	Motivation, Satisfaction, and Retention of Sport Management Student Volunteers	Johnson et al. (2017)	Wicker & Hallmann, (2013).
20	Motivação e Satisfação dos Voluntários num Evento Desportivo – Estudo de caso da	Neto (2017)	Farrel et al. (1998)

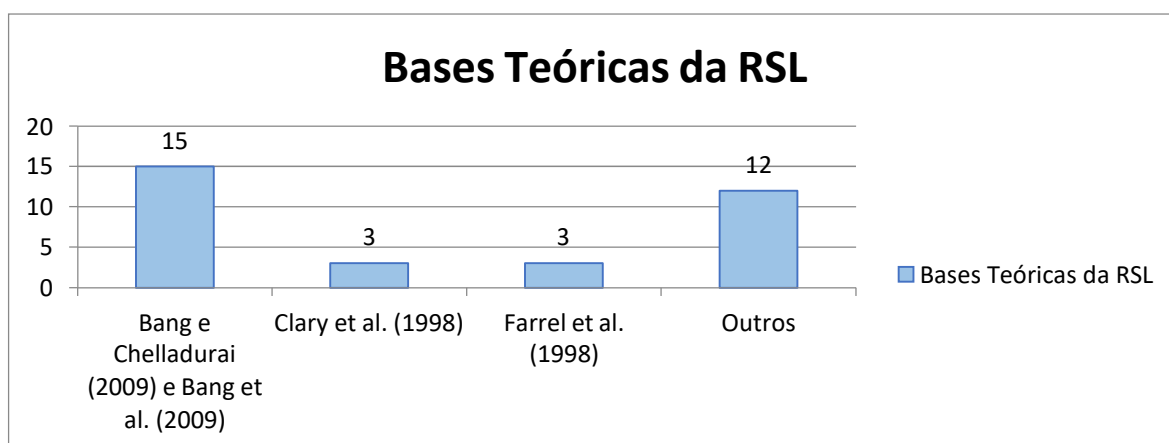
	Equipa de Animação do Sporting Clube de Portugal		
21	Event and community involvement of sport event volunteers	Hallman e Zehrer (2017)	Schiffman et al. (2012)
22	Motivational profiles of sporting event volunteers	Schlesinger e Gubler (2017)	Bang e Chelladurai (2009);Bang et al (2009)
23	A systematic review of motivation of sport event volunteers	Kim (2017)	Bang e Chelladurai (2009);Bang et al (2009)
24	Heterogeneity of sport event volunteer motivations: A segmentation approach	Kim e Cuskelly (2018)	Farrell et al(1998), Monga (2006), Giannoulakis (2007)
25	A motivação de voluntários em eventos esportivos no Brasil	Bavaresco (2018)	Bang e Chelladurai (2009);Bang et al (2009)
26	The impact of volunteer experience at sport mega-events on intention to continue volunteering: Multigroup path analysis	Bang et al (2018)	Bang e Chelladurai (2009);Bang et al (2009)
27	Medalha de ouro! Estudo sobre motivação no trabalho voluntário eventual nos Jogos Olímpicos no Rio de Janeiro	Pereira e Cavalcante (2018)	Bang et al. (2009)
28	Volunteering for sports mega events: a non-host region perspective	Chen et al (2018)	Braun e Clarke (2013)
29	Motivação Voluntária Eventual no Esporte: O caso F1	Pereira et al (2019)	Bang et al. (2009)
30	Eventual Voluntary Motivation in Sports In Youth School Games in Brazil	Pereira e Cavalcante (2019)	Bang et al.(2009)

31	Volunteer Motivations in Sport: Gender Differences Among College Students in Singapore	Chen e Pyun (2019)	Clary et al(1998)
32	The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing	Giel e Breuer (2019)	Wilson (2012)
33	Gestão do voluntariado num evento de desporto adaptado: motivação, expectativas, participação e intenção de repetir a experiência.	Rodrigues e Soares (2020)	Downward e Ralston, (2005)

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

Diante dos resultados apresentados, constatou-se que as principais bases teóricas utilizadas dos estudos voltados à motivação voluntária no esporte, em todo o mundo, estão representadas pelos modelos teóricos de Bang *et al.* (2009 e depois o de Bang e Chelladurai (2009), presentes em 15 estudos, Clary et al. (1998) e Farrel et al. (1998), cada um representando 3 estudos, conforme pode ser observado no gráfico 1. Observou-se também, que 12 estudos pertencem a outras bases teóricas de pesquisa. Evidenciou-se ainda, que os modelos teóricos de Bang e Chelladurai (2009) e Bang et al (2009), representam 45,45% de todas as pesquisas dessa RSL.

Gráfico 1: Bases Teóricas sobre motivação voluntária no Esporte - RSL



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

A seguir serão apresentados os resultados dos 33 artigos selecionados, seguindo a ordem que foi apresentada nas bases teóricas das pesquisas no quadro 4, desta Revisão Sistemática da Literatura – RSL.

Quadro 5: Resultados

NR	Títulos	Autor(es)	Resultados
----	---------	-----------	------------

1	Measuring Volunteer Motivation in Mega-Sporting Events	Giannoulakis et al (2008)	Os autores desenvolveram três fatores motivacionais (Movimento olímpico, egoísta e intencional), tomando como referência os estudos de Strigas e Jackson's (2003)
2	Development and validation of the volunteer motivations scale for international sporting events (VMS-ISE)	Bang e Chelladurai (2009)	Os autores desenvolveram uma escala sobre motivação voluntária no esporte a partir dos seguintes fatores: Expressão de valores, patriotismo, contatos interpessoais, orientação de carreira, crescimento pessoal e recompensas extrínsecas, tomando como referência os estudos de Farrel et al. (1998)
3	Motivations, commitment, and intentions scale for International Sporting Events (VMS-ISE)	Bang et al. (2009)	Os autores desenvolveram uma escala sobre motivação voluntária no esporte a partir dos seguintes fatores: Expressão de valores, patriotismo, contatos interpessoais, orientação de carreira, crescimento pessoal e recompensas extrínsecas e amor ao esporte, incrementando os estudos de Bang e Chelladurai (2009)
4	Sport volunteerism: a study on volunteering motivations in university students	Mirsafian e Mohamadinejd (2011)	Os autores identificaram que as principais motivações dos voluntários, foram: social, progresso, carreira e material.
5	Determinants of volunteer motivation and their impact on future voluntary engagement	Hallmann e Harms (2012)	Os autores identificaram que os fatores, "expressão de valores" e "crescimento pessoal" são os mais fortes fatores que influenciam a motivação voluntária; O fator "amor ao esporte" não teve nenhum efeito importante sobre a motivação.
6	Volunteers' Motivation, Satisfaction, and Management in Large-scale Events: An Empirical Test from the 2010 Shanghai World Expo	Wang e Wu (2013)	Os autores identificaram que as principais motivações dos voluntários estão relacionadas aos fatores "expressão de valores", "crescimento pessoal" e "orientação de carreira"
7	Motives for Event Volunteering: Extending the Functional Approach	Guntert et al. (2014)	Cidadania, emoção e autonomia foram os fatores motivacionais mais identificados nessa pesquisa.
8	Sport Motivation among Iranian University Students	Asri et al (2014)	Carreira, social e valores foram as maiores motivações verificadas nesse estudo.
9	Episodic Volunteering and Retention: An Integrated Theoretical Approach	Hyde et al. (2014)	Os autores identificaram que as motivações ligadas satisfação, social e diversão foram os fatores

			com mais destaque nessa pesquisa.
10	Evaluating Volunteer Motivation and Satisfaction at Special Event	Ramli et al. (2014)	As principais motivações encontradas nessa pesquisa foram: Altruísta, solidariedade e instrumentalista.
11	Future volunteer intentions at a major sport event	Aisbett et al. (2015)	Desenvolvimento de escala de satisfação voluntária em eventos esportivos, adaptado de Clary et al. (1998)
12	Exploring sense of community among small-scale sport event volunteers	Kerwin et al. (2015)	A pesquisa constatou que quanto menor for à escala do evento, maior o senso de comunidade dos voluntários.
13	Human resource management practices to support sport event volunteers	Aisbett e Hoye (2015)	Os autores constataram que o tipo de evento esportivo influencia nas expectativas e a composição da força de trabalho voluntário
14	Volunteer motivations at the 2012 Super Bowl	VanSickle (2015)	Foram constatados que os principais fatores motivacionais nesse estudo estão relacionados à espírito de comunidade, desenvolvimento de carreira e crescimento pessoal.
15	A Study of Factors Influencing and contributing towards the Sport Volunteers' Satisfaction	Ranjan (2016)	Foram constatados que os principais fatores motivacionais nesse estudo estão relacionados à ao amor ao esporte, orientação de carreira e contatos interpessoais.
16	Motivação, satisfação e comprometimento: um estudo sobre o trabalho voluntário em megaeventos esportivos.	Oliveira e Costa (2016)	Os voluntários tendem a ser atraídos principalmente pela simbologia do evento e pelo sentimento de fazer parte de um momento percebido como importante e histórico. A alocação em funções identificadas como relevantes, a qualidade da equipe e da liderança foram fatores associados à satisfação.
17	Volunteers at biking race events: Antecedents of commitment and intention to remain volunteering at future events	Mykletun e Himanen (2016)	Foram identificados quatro principais fatores motivacionais e, dentre eles, a motivação altruísta foi considerado o mais importante, seguido pela conexão com o esporte, externo e motivações egoístas.

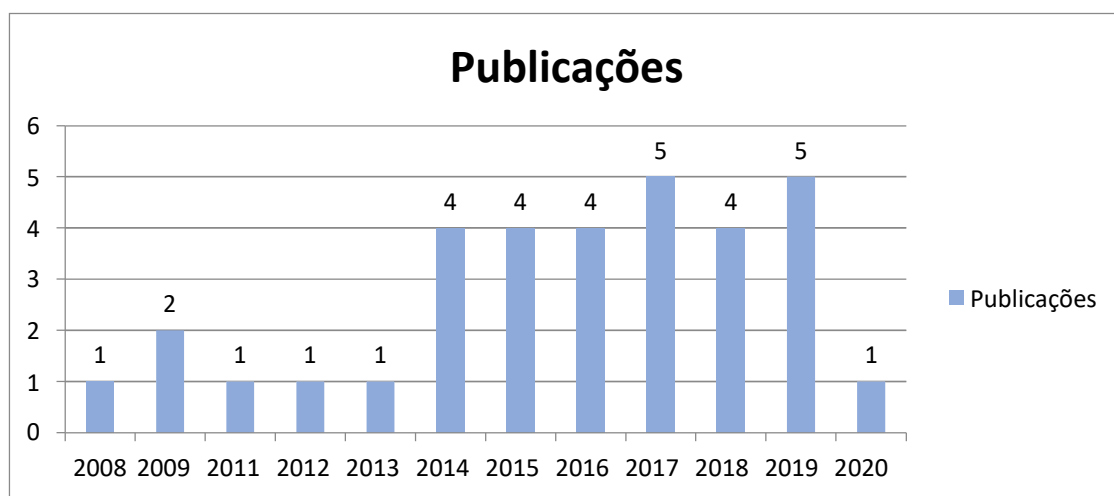
18	Motivation and satisfaction of marathon volunteers: How important is volunteers' level of running experience?	Ma e Draper (2016)	Os resultados deste estudo, semelhantes aos de Bang e Chelladurai (2009), onde não encontraram diferenças de motivação por gênero. Além disso, este estudo não encontrou diferenças na motivação por nível de educação. No entanto, os resultados sugerem que os voluntários com níveis mais altos de experiência são motivados por causa de seu amor pelo esporte.
19	Motivation, Satisfaction, and Retention of Sport Management Student Volunteers	Johnson et al. (2017)	“amor ao esporte” foi o principal fator motivacional identificado nesse evento esportivo.
20	Motivação e Satisfação dos Voluntários num Evento Desportivo – Estudo de caso da Equipa de Animação do Sporting Clube de Portugal	Neto (2017)	Os três principais fatores motivacionais identificados nessa pesquisa, foram “Expressão de Valores”, “contatos interpessoais” e “Amor ao esporte”
21	Event and community involvement of sport event volunteers	Hallmann e Zehrer (2017)	Os resultados sugerem que existe uma correlação média entre o envolvimento do evento e envolvimento da comunidade.
22	Motivational profiles of sporting event volunteers	Schlesinger e Gubler (2017)	As principais motivações constatadas nesse estudo foram: “expressão de valores”, “orientação de carreira” e “crescimento pessoal”
23	A systematic review of motivation of sport event volunteers	Kim (2017)	“Expressão de valores” e “amor ao esporte” foram as motivações mais identificadas nessa revisão sistemática da literatura
24	Heterogeneity of sport event volunteer motivations: A segmentation approach	Kim e Cuskelly (2018)	As principais motivações constatadas nesse estudo foram: “expressão de valores”, “orientação de carreira” e “amor ao esporte”
25	A motivação de voluntários em eventos esportivos no Brasil	Bavaresco (2018)	As principais motivações constatadas nesse estudo foram: “expressão de valores”, “contatos interpessoais” e “amor ao esporte”
26	The impact of volunteer experience at sport mega-events on intention to continue volunteering: Multigroup path analysis	Bang et al (2018)	“amor ao esporte”, “expressão de valores” e “orientação de carreira” foram os principais fatores

			motivacionais identificados nesse estudo.
27	Medalha de ouro! Estudo sobre motivação no trabalho voluntário eventual nos Jogos Olímpicos no Rio de Janeiro	Pereira e Cavalcante (2018)	“Expressão de valores”, “amor ao esporte” e “contatos interpessoais” foram as principais motivações voluntárias desse evento.
28	Volunteering for sports mega events: a non-host region perspective	Chen et al (2019)	Espírito olímpico e oportunidade única de participar de um grande evento esportivo foram as duas principais motivações do estudo.
29	Motivação Voluntária Eventual no Esporte: O caso F1	Pereira et al (2019)	“amor ao esporte”, “expressão de valores” e “contatos interpessoais” foram os principais fatores motivacionais identificados nesse evento.
30	Eventual Voluntary Motivation in Sports In Youth School Games in Brazil	Pereira e Cavalcante (2019)	As principais motivações identificadas nesse estudo foram: “expressão de valores”, “amor ao esporte” e “contatos interpessoais”
31	Volunteer Motivations in Sport: Gender Differences Among College Students in Singapore	Chen e Pyun (2019)	Segundo este estudo, as mulheres tem maior motivação relacionado a “orientação de carreira” que os homens.
32	The determinants of the intention to continue voluntary football refereeing	Giel e Breuer (2019)	Os motivos para continuar voluntário nos eventos, são: colaboração, logística/finanças e compatibilidade.
33	Gestão do voluntariado num evento de desporto adaptado: motivação, expectativas, participação e intenção de repetir a experiência.	Rodrigues e Soares (2020)	A satisfação dos voluntários relativamente às oportunidades de angariação de emprego ou de estabelecimentos de contatos para negócio, bem como as motivações extrínsecas associadas ao egoísmo, como sejam o conhecer e estar com celebridades e ver provas de competição desportiva importantes, não foram vistas como positivas. Por outro lado, os resultados do estudo permitem anuir de que os voluntários são movidos pela estima em ajudar as outras pessoas e a querer fazer algo diferente das rotinas habituais.

Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

Serão relatados a seguir, os resultados dessa Revisão Sistemática da Literatura, iniciando pela evolução cronológica dos estudos publicados sobre motivação voluntária no esporte. Em seguida, serão abordados os achados dessa RSL em relação aos estudos no Brasil e fora do País, e por fim, serão relatados os principais achados dessa revisão da literatura. A seguir a gráfico 2 com os anos e quantitativa de publicação sobre a temática estudada.

Gráfico 2: Publicações/ ano

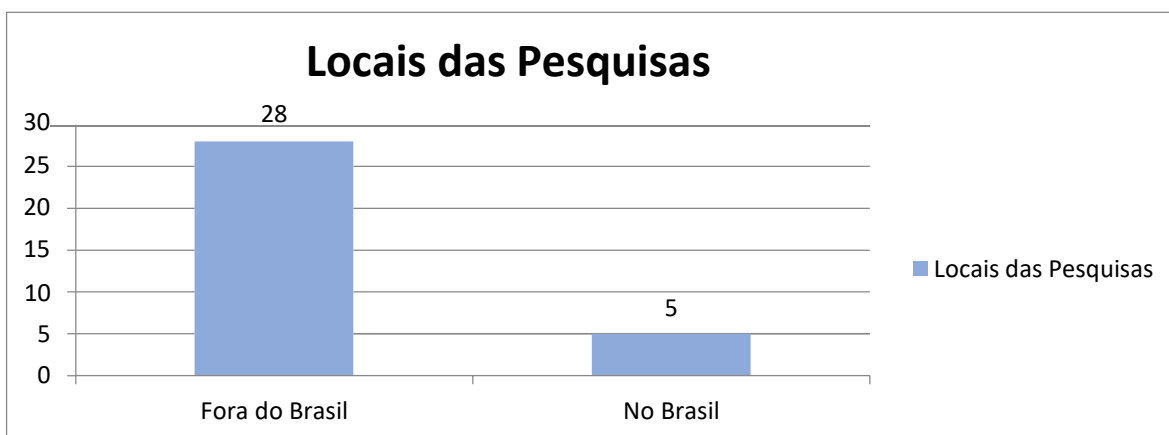


Fonte:

Elaborado pelo Autor (2020)

A partir dos resultados verificados na tabela 2, observa-se que após o ano de 2013, ocorreu um aumento das publicações sobre motivação voluntária no esporte, nas bases de dados contempladas nessa RSL. Ressalta-se que a consulta nas bases de dados foi realizada no mês de julho de 2020, o que justifica apenas um artigo publicado, utilizando como referência o ano de 2020. A seguir será observado no gráfico 3, o quantitativo de pesquisas no Brasil e fora do País sobre a temática pesquisada.

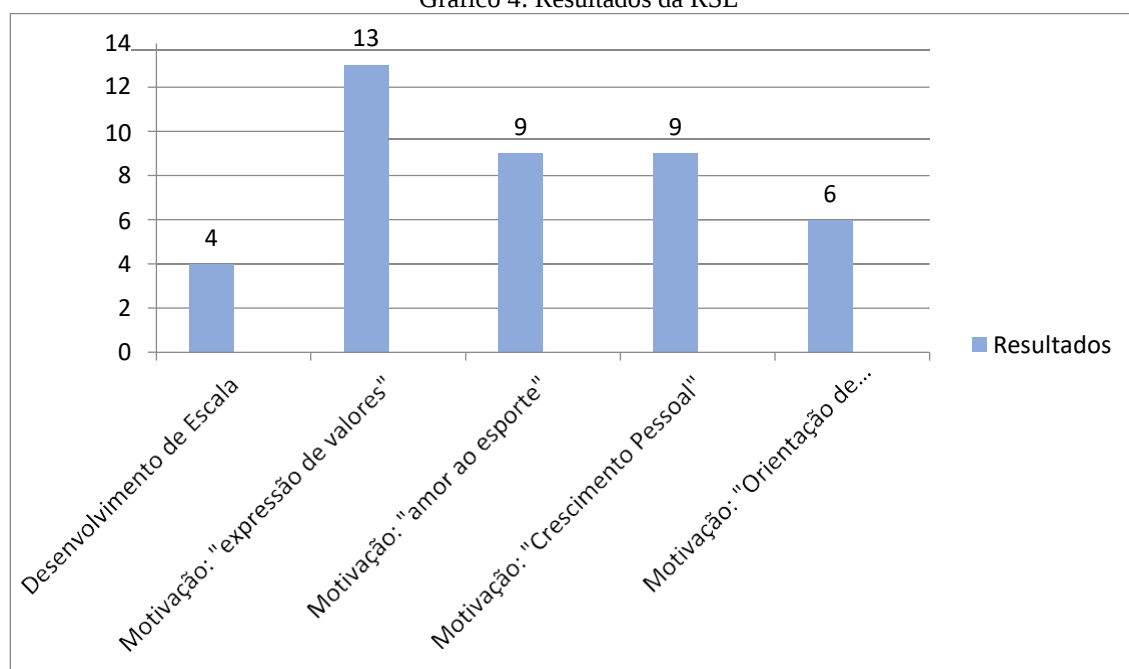
Gráfico 3: Locais das pesquisas



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

Constatou-se a partir dos resultados constantes no gráfico 3, que a maioria das publicações sobre motivação voluntária no esporte estão em pesquisas realizadas fora do Brasil, totalizando 28 publicações, o que representa 85% do total de estudos tratados nessa RSL. No Brasil, foram identificados 5 estudos, o que representa 15% dos estudos analisados. A seguir, poderá ser observado no gráfico 4, os principais achados das pesquisas da RSL.

Gráfico 4: Resultados da RSL



Fonte: Elaborado pelo Autor (2020)

Os principais resultados encontrados na RSL estão relacionados ao desenvolvimento de escala para identificação da motivação voluntária no esporte, constantes em 4 estudos. No que concerne as principais motivações das pesquisas, foram verificados que os principais fatores motivacionais estão relacionados a: “expressão de valores, “amor ao esporte”,

“crescimento pessoal” e orientação de carreira. Ressalta-se que em alguns estudos, essas motivações foram identificadas concomitantemente em alguns estudos. O valor designado para cada motivação, representa a quantidade de vezes que ela se mostrou presente em cada pesquisa.

Por fim, é importante destacar a partir dessa Revisão Sistemática da Literatura – RSL, que a temática, motivação voluntária no esporte, possui lacunas de estudos a serem exploradas no Brasil. Ressalta-se ainda, que não foram identificados estudos que correlacionam à motivação voluntária no esporte, com quaisquer outros fenômenos de pesquisa. Assim, sugere-se que existam possibilidades de se avançar na perspectiva teórico-prática nessa área de estudo.

APÊNDICE C – INSTRUMENTO ANTES VALIDAÇÃO DE FACE E CONTEÚDO



Universidade Federal da Paraíba – UFPB

Programa de Pós-Graduação em Administração – PPGA

Proposta da escala sobre motivação voluntária no esporte no contexto brasileiro

INSTRUMENTO ANTES DA VALIDAÇÃO DE FACE E CONTEÚDO

Variáveis	Itens
EV1	Quero ajudar no que for possível
EV2	Quero fazer algo que valha a pena
EV3	Sinto que é importante ajudar os outros
EV4	Compromisso como cidadão
EV5	Desenvolver o espírito do voluntariado
EV6	O trabalho voluntario cria uma sociedade melhor
CI1	Quero interagir com outras pessoas
CI2	Quero trabalhar com pessoas diferentes
CI3	Quero desenvolver relacionamentos com outras pessoas
CI4	Quero desenvolver trabalho em equipe
CI5	Quero conhecer pessoas diferentes
CI6	Desejo desenvolver minha timidez
OC1	Trabalhar como voluntário trará uma boa impressão no meu currículo
OC2	Quero adquirir alguma experiência prática
OC3	Quero fazer novos contatos que poderão ajudar na minha carreira
OC4	Quero adquirir experiência de trabalho
OC5	Quero adquirir novos conhecimentos
OC6	Quero estimular uma rede de contatos profissionais
CP1	Ser Voluntario me gera bem-estar
CP2	sociabilizar para estimular as relações humanas
CP3	Me sinto importante quando contribuo no trabalho voluntário
CP4	Sentir-se valorizado e respeitado
CP5	Desafio Individual
CP6	Quero ser útil em outras áreas

EG 1	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente
EG 2	Quero adquirir entrada gratuita
EG 3	Quero aperfeiçoar a linguagem estrangeira
EG 4	Oportunidade de conhecer os competidores
EG 5	Quero obter prestígio com o evento
EG 6	Quero minha imagem associada ao evento
AE 1	Amo participar de atividades relacionadas ao esporte
AE 2	Adoro estar envolvido em atividades esportivas
AE 3	Gosto de qualquer evento relacionado ao esporte
AE 4	Gosto de qualquer evento relacionado a estes esportes (handebol e equitação)
AE 5	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos
AE 6	Me sinto motivado a participar de eventos esportivos

APÊNDICE D: Medidas Descritivas Análise Fatorial Exploratória Preliminar

Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
EV1	404	,0	10,0	8,537	2,2045
EV2	404	,0	10,0	8,621	2,0797
EV3	404	,0	10,0	8,911	1,8322
EV4	404	,0	10,0	8,329	2,3297
EV5	404	,0	10,0	8,686	1,9351
EV6	404	,0	10,0	9,636	1,0514
CI 1	404	,0	10,0	8,698	1,8270
CI 2	404	,0	10,0	8,696	1,7874
CI 3	404	1,0	10,0	9,317	1,3619
CI 4	404	,0	10,0	9,282	1,3476
CI 5	404	,0	10,0	9,045	1,7774
CI 6	404	,0	10,0	7,908	2,9569
OC 1	404	,0	10,0	7,552	2,9821
OC 2	404	,0	10,0	8,827	1,9033
OC 3	404	,0	10,0	8,540	2,3260
OC 4	404	,0	10,0	8,733	2,1651
OC 5	404	,0	10,0	9,233	1,4912
OC 6	404	,0	10,0	9,124	1,6078
CP 1	404	,0	10,0	9,010	1,7835
CP 2	404	,0	10,0	8,950	1,8255
CP 3	404	,0	10,0	9,064	1,6851
CP 4	404	,0	10,0	8,384	2,3362
CP 5	404	,0	10,0	9,225	1,4748
CP 6	404	,0	10,0	8,277	2,4490
EG 1	404	,0	10,0	6,730	3,3886
EG 2	404	,0	10,0	6,574	3,4915

EG 3	404	,0	10,0	8,116	2,5053
EG 4	404	,0	10,0	7,668	2,8440
EG 5	404	,0	10,0	6,084	3,5037
EG 6	404	,0	10,0	5,718	3,5504
AE 1	404	,0	10,0	8,683	2,2062
AE 2	404	,0	10,0	7,423	2,8427
AE 3	404	,0	10,0	7,389	2,7975
AE 4	404	,0	10,0	6,978	3,0353
AE 5	404	,0	10,0	8,082	2,4567
AE 6	404	,0	10,0	7,876	2,6471
N válido (de lista)	404				

APÊNDICE E – Análise Fatorial Exploratória Preliminar - AFE

Análise fatorial

Observações

Saída criada		15-NOV-2021 12:18:25
Comentários		
Entrada	Conjunto de dados ativo	Conjunto_de_dados1
	Filtro	<none>
	Ponderação	<none>
	Arquivo Dividido	<none>
	N de linhas em arquivo de dados de trabalho	404
Tratamento de valor ausente	Definição de ausente	MISSING=EXCLUDE: Os valores ausentes definidos pelo usuário são tratados como ausentes.
	Casos utilizados	LISTWISE: As estatísticas são baseadas em casos sem valores ausentes para qualquer variável usada.

Sintaxe		FACTOR /VARIABLES EV1 EV2 EV3 EV4 EV5 EV6 CI1 CI2 CI3 CI4 CI5 CI6 OC1 OC2 OC3 OC4 OC5 OC6 CP1 CP2 CP3 CP4 CP5 CP6 EG1 EG2 EG3 EG4 EG5 EG6 AE1 AE2 AE3 AE4 AE5 AE6 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS EV1 EV2 EV3 EV4 EV5 EV6 CI1 CI2 CI3 CI4 CI5 CI6 OC1 OC2 OC3 OC4 OC5 OC6 CP1 CP2 CP3 CP4 CP5 CP6 EG1 EG2 EG3 EG4 EG5 EG6 AE1 AE2 AE3 AE4 AE5 AE6 /PRINT SIG KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /CRITERIA ITERATE(25) /ROTATION VARIMAX /SAVE BART(ALL) /METHOD=CORRELATION.
Recursos	Tempo do processador	00:00:00,03
	Tempo decorrido	00:00:00,03
	Memória máxima solicitada	159768 (156,023K) bytes
Variáveis Criadas	FAC1_4	Pontuação do componente 1
	FAC2_4	Pontuação do componente 2
	FAC3_4	Pontuação do componente 3
	FAC4_4	Pontuação do componente 4
	FAC5_4	Pontuação do componente 5
	FAC6_4	Pontuação do componente 6

Matriz de componente rotativa^a

	Componente
--	------------

	1	2	3	4	5	6
V1						,637
V2						,600
V3						,599
V4						,749
V5						,549
V6						,193
CI1					,751	
CI2					,673	
CI3					,737	
CI4					,675	
CI5					,463	
CI6					,294	
OC1				,566		
OC2				,728		
OC3				,502		
OC4				,732		
OC5				,799		
CC6				,782		
CP1			,805			
CP2			,814			
CP3			,819			
CP4			,733			
CP5			,715			
CP6			,633			
EG1	,833					
EG2	,855					
EG3	,416					

EG4	,682				
EG5	,803				
EG6	,759				
AE1		,779			
AE2		,747			
AE3		,809			
AE4		,512			
AE5		,840			
AE6		,833			

Comunalidades

	Extração
EV1	,700
EV2	,763
EV3	,613
EV4	,676
EV5	,689
EV6	,663
CI 1	,714
CI 2	,674
CI 3	,771
CI 4	,738
CI 5	,596
CI 6	,403
OC 1	,632
OC 2	,736
OC 3	,628

OC 4	,748
OC 5	,814
OC 6	,787
CP 1	,821
CP 2	,825
CP 3	,810
CP 4	,705
CP 5	,703
CP 6	,612
EG 1	,730
EG 2	,750
EG 3	,305
EG 4	,663
EG 5	,707
EG 6	,637
AE 1	,643
AE 2	,739
AE 3	,714
AE 4	,571
AE 5	,831
AE 6	,807

FATOR “EXPRESSÃO DE VALORES”

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,905
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1204,979
	df	15
	Sig.	,000

Matriz de correlações^a

		EV1	EV2	EV3	EV4	EV5	EV6
Correlação	EV1	1,000	,808	,459	,498	,441	,350
	EV2	,808	1,000	,457	,534	,488	,374
	EV3	,459	,457	1,000	,532	,709	,516
	EV4	,498	,534	,532	1,000	,510	,313
	EV5	,441	,488	,709	,510	1,000	,523
	EV6	,350	,374	,516	,313	,523	1,000

Variância total explicada

Componente	Somadas extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,520	69,220	69,220

Matriz de componente

Rotativa

	Componente
	1
EV1	,637
EV2	,600
EV3	,599
EV4	,749
EV5	,549
EV6	,193

Comunalidades

Alfa de Cronbach	N de itens
,851	6

	Extração
EV1	,700
EV2	,763
EV3	,613
EV4	,676
EV5	,689
EV6	,663

FATOR “CONTATOS INTERPESSOAIS”

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,853
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1204,082
	df	15
	Sig.	,000

Matriz de correlações^a

		CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6
Correlação	CI 1	1,000	,647	,656	,594	,485	,315
	CI 2	,647	1,000	,626	,626	,430	,299
	CI 3	,656	,626	1,000	,719	,537	,347
	CI 4	,594	,626	,719	1,000	,603	,434
	CI 5	,485	,430	,537	,603	1,000	,571
	CI 6	,315	,299	,347	,434	,571	1,000

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,666	61,840	61,840

Comunalidades

	Extração
--	----------

	Componente
	1
CI 1	,751
CI 2	,673
CI 3	,737
CI 4	,675
CI 5	,621
CI 6	,294

CI 1	,714
CI 2	,674
CI 3	,771
CI 4	,738
CI 5	,596
CI 6	,403

Alfa de Cronbach	N de itens
,851	6

Resultados após exclusão do item CI6.

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,853
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1039,219
	df	10
	Sig.	,000

Alfa de Cronbach	N de itens
,854	5

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,666	67,599	67,599

Matriz de componente**Rotativa**

	Componente
	1
CI 1	,825
CI 2	,812
CI 3	,868
CI 4	,867
CI 5	,731

Comunalidades

	Extração
CI 1	,681
CI 2	,660
CI 3	,753
CI 4	,752
CI 5	,534

FATOR “ORIENTAÇÃO DE CARREIRA”**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,829
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1565,977
	df	15
	Sig.	,000

Matriz de correlações^a

		OC 1	OC 2	OC 3	OC 4	OC 5	OC 6
Correlação	OC 1	1,000	,520	,631	,588	,417	,367
	OC 2	,520	1,000	,520	,622	,718	,685
	OC 3	,631	,520	1,000	,641	,495	,554
	OC 4	,588	,622	,641	1,000	,650	,595

OC 5	,417	,718	,495	,650	1,000	,830
OC 6	,367	,685	,554	,595	,830	1,000

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,957	65,980	65,980

Alfa de Cronbach	N de itens
,875	6

Matriz de componente**Rotativa**

	Componente
	1
OC 1	,566
OC 2	,728
OC 3	,502
OC 4	,732
OC 5	,799
OC 6	,782

Comunalidades

	Extração
OC 1	,632
OC 2	,736
OC 3	,628
OC 4	,748
OC 5	,814
OC 6	,787

FATOR “CRESCIMENTO PESSOAL”**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,891
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1850,644
	df	15
	Sig.	,000

Matriz de correlações^a

		CP 1	CP 2	CP 3	CP 4	CP 5	CP 6
Correlação	CP 1	1,000	,822	,778	,631	,703	,553
	CP 2	,822	1,000	,833	,639	,699	,533
	CP 3	,778	,833	1,000	,656	,690	,533
	CP 4	,631	,639	,656	1,000	,622	,689
	CP 5	,703	,699	,690	,622	1,000	,560
	CP 6	,553	,533	,533	,689	,560	1,000

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,328	72,136	72,136

Matriz de componente**Rotativa**

	Componente
	1
CP 1	,805
CP 2	,814
CP 3	,819
CP 4	,733
CP 5	,715
CP 6	,633

Alfa de Cronbach	N de itens
,910	6

	Extração
CP 1	,821
CP 2	,825
CP 3	,810
CP 4	,705
CP 5	,703
CP 6	,612

FATOR “EGOÍSMO”

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,805
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1556,635
	df	15
	Sig.	,000

Matriz de correlações^a

		EG 1	EG 2	EG 3	EG 4	EG 5	EG 6
Correlação	EG 1	1,000	,867	,347	,612	,596	,549
	EG 2	,867	1,000	,377	,588	,637	,585
	EG 3	,347	,377	1,000	,475	,407	,362
	EG 4	,612	,588	,475	1,000	,585	,546
	EG 5	,596	,637	,407	,585	1,000	,802
	EG 6	,549	,585	,362	,546	,802	1,000

Variância total explicada

Componente	Somos de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,824	63,733	63,733

Matriz de componente**Rotativa**

	Componente
	1
EG 1	,833
EG 2	,855
EG 3	,416
EG 4	,682
EG 5	,803
EG 6	,759

Comunalidades

	Extração
EG 1	,730
EG 2	,750
EG 3	,305
EG 4	,663
EG 5	,707
EG 6	,637

Alfa de Cronbach	N de itens
,885	6

Resultados após exclusão do item EG3**Teste de KMO e Bartlett**

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,789
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1556,635
	df	15
	Sig.	,000

Variância total**explicada**

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,552	71,032	71,032

Matriz de componente**Rotativa**

	Componente
	1
EG 1	,878
EG 2	,864
EG 4	,860
EG 5	,825
EG 6	,783

Comunalidades

	Extração
EG 1	,747
EG 2	,771
EG 4	,613
EG 5	,739
EG 6	,680

Alfa de Cronbach	N de itens
,897	5

FATOR “AMOR AO ESPORTE”

Teste de KMO e Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adequação de amostragem.		,871
Teste de esfericidade de Bartlett	Aprox. Qui-quadrado	1785,666
	df	15
	Sig.	,000

Matriz de correlações^a

		AE 1	AE 2	AE 3	AE 4	AE 5	AE 6
Correlação	AE 1	1,000	,559	,649	,392	,663	,626
	AE 2	,559	1,000	,672	,647	,718	,734
	AE 3	,649	,672	1,000	,473	,721	,679
	AE 4	,392	,647	,473	1,000	,553	,555
	AE 5	,663	,718	,721	,553	1,000	,884
	AE 6	,626	,734	,679	,555	,884	1,000

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	4,204	70,060	70,060

Matriz de componente
Rotativa

	Componente
	1
AE 1	,779
AE 2	,747
AE 3	,809
AE 4	,512
AE 5	,840
AE 6	,833

Comunalidades

	Extração
AE 1	,643
AE 2	,739
AE 3	,714
AE 4	,571
AE 5	,831
AE 6	,807

Alfa de Cronbach	N de itens
,909	6

APÊNDICE F – Análise Fatorial Exploratória (PÚBLICO-ALVO)

FATOR “EXPRESSÃO DE VALORES”

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
Matriz de componente	3,139	52,320	52,320

Rotativa

	Componente
	1
EV1	,812
EV2	,799
EV3	,629
EV4	,690
EV5	,626
EV6	,177

Comunalidades

	Extração
EV1	,734
EV2	,733
EV3	,573
EV4	,590
EV5	,638
EV6	,463

Alfa de Cronbach	N de itens
,816	6

Resultados após exclusão do item EV6

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	2,986	59,720	59,720

Comunalidades

	Extração
EV 1	,733
EV 2	,761
EV 3	,556
EV 4	,598
EV 5	,638

Matriz de componente Rotativa

	Componente
	1
EV 1	,806
EV 2	,796
EV 3	,745
EV 4	,751
EV 5	,763

Alfa de Cronbach	N de itens
,829	5

Alfa de Cronbach	N de itens
,866	5

FATOR “CONTATOS INTERPESSOAIS”

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,324	66,470	66,470

Matriz de componente Rotativa

	Componente
	1
CI 1	,820
CI 2	,816
CI 3	,853
CI 4	,842
CI 5	,742

Comunalidades

	Extração
CI 1	,672
CI 2	,665
CI 3	,728
CI 4	,708
CI 5	,550

216

FATOR “ORIENTAÇÃO DE CARREIRA”

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,711	61,840	61,840

Matriz de componente

Rotativa

	Componente
	1
OC 1	,466
OC 2	,649
OC 3	,581
OC 4	,788
OC 5	,760
OC 6	,677

Comunalidades

	Extração
OC 1	,528
OC 2	,711
OC 3	,659
OC 4	,729
OC 5	,765
OC 6	,657

Alfa de Cronbach	N de itens
,862	6

Resultados após exclusão do item OC1

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,357	67,140	67,140

Matriz de componente

Rotativa		Comunalidades	
	Componente		Extração
	1		
OC 2	,655	OC 2	,709
OC 3	,533	OC 3	,511
OC 4	,763	OC 4	,674
OC 5	,796	OC 5	,766
OC 6	,728	OC 6	,697

Alfa de Cronbach	N de itens
,867	5

FATOR “CRESCIMENTO PESSOAL”**Variância total explicada**

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,926	65,420	65,420

Alfa de Cronbach	N de itens
,0887	6

Comunalidades

	Extração
CP 1	,752
CP 2	,761
CP 3	,769
CP 4	,712
CP 5	,495
CP 6	,582

Matriz de componente**Rotativa**

	Componente
	1
CP 1	,847
CP 2	,872
CP 3	,864
CP 4	,831
CP 5	,708
CP 6	,713

218

FATOR “ORIENTAÇÃO DE EGOÍSMO”

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,060	69,190	69,190

Matriz de componente**Rotativa**

	Componente
	1
EG 1	,795
EG 2	,806
EG 4	,536
EG 5	,774
EG 6	,705

Alfa de Cronbach	N de itens
,840	5

Comunalidades

	Extração
EG 1	,687
EG 2	,698
EG 4	,591
EG 5	,694
EG 6	,606

FATOR “AMOR AO ESPORTE”

Variância total explicada

Componente	Somadas de extração de carregamentos ao quadrado		
	Total	% de variância	% cumulativa
1	3,897	64,950	64,950

Matriz de componente

Rotativa

	Componente
	1
AE 1	,885
AE 2	,849
AE 3	,821
AE 4	,799
AE 5	,797
AE 6	,666

Alfa de Cronbach	N de itens
,880	6

Comunalidades	
	Extração
AE 1	,623
AE 2	,691
AE 3	,654
AE 4	,706
AE 5	,716
AE 6	,770

APÊNDICE G – Análise Fatorial Confirmatória – AFC

Análise Fatorial Confirmatória

Ajuste do modelo

Teste qui-quadrado

Modelo	χ^2	gl	p
Modelo de linha de base	53657.646	496	
Fatores	1061.761	436	< .001

Medidas adicionais de ajuste

Índices de ajuste

Índice	Valor
Índice de Ajuste Comparativo	0.988
Índice de Tucker-Lewis	0.987
Índice de ajuste não normalizado de Bentler-Bonett	0.987
Índice de ajuste normalizado de Bentler-Bonett	0.980
Índice de ajuste normalizado de parcimônia (PNFI)	0.862
Índice de ajuste relativo de Bollen	0.977
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.988
Índice relativo de não-centralidade	0.988

Critério de informação

	Valor
Log-likelihood	
Número de parâmetros livres	350.000
Akaike (AIC)	
Bayesiano	
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	

Medidas adicionais de ajuste

Métrica	Valor
RMSEA	0.068
RMSEA limite inferior 90% IC	0.063
RMSEA limite superior 90% IC	0.074
p-valor RMSEA	8.211e-9
Raiz quadrada média residual padronizada (SRMR)	0.066
N crítico de Hoeller ($\alpha = 0.05$)	140.974
N crítico de Hoeller ($\alpha = .01$)	147.297
Goodness of fit index (GFI)	0.988
Índice de ajuste de McDonald	0.960
Expected cross validation index (ECVI)	

Estimativas de parâmetros

Factor loadings

Fator	Indicador	Símbolo	Estimativa	Erro padrão	Valor	p	95% Intervalo de Confiança	
							Inferior	Superior
Expressão de Valores	EV1	λ_{11}	0.555	0.022	25.792	< .001	0.513	0.597
	EV2	λ_{12}	0.647	0.019	33.518	< .001	0.609	0.684
	EV3	λ_{13}	0.789	0.019	41.365	< .001	0.751	0.828
	EV4	λ_{14}	0.681	0.019	34.446	< .001	0.623	0.699
	EV5	λ_{15}	0.788	0.018	42.845	< .001	0.750	0.821
Contatos Interpessoais	CI1	λ_{21}	0.750	0.016	48.181	< .001	0.720	0.781
	CI2	λ_{22}	0.792	0.015	52.575	< .001	0.762	0.821
	CI3	λ_{23}	0.840	0.014	58.922	< .001	0.812	0.868
	CI4	λ_{24}	0.831	0.014	57.718	< .001	0.803	0.859
	CI5	λ_{25}	0.742	0.015	50.129	< .001	0.713	0.771
Orientação de Carreira	OC2	λ_{31}	0.892	0.014	63.319	< .001	0.864	0.920
	OC3	λ_{32}	0.683	0.015	46.848	< .001	0.655	0.712
	OC4	λ_{33}	0.720	0.017	43.405	< .001	0.687	0.752
	OC5	λ_{34}	0.831	0.016	51.719	< .001	0.799	0.862
	OC6	λ_{35}	0.807	0.016	51.217	< .001	0.776	0.838
Crescimento Pessoal	CP1	λ_{41}	0.821	0.014	56.744	< .001	0.793	0.850
	CP2	λ_{42}	0.828	0.014	59.351	< .001	0.800	0.855
	CP3	λ_{43}	0.798	0.015	54.824	< .001	0.768	0.825
	CP4	λ_{44}	0.819	0.014	58.121	< .001	0.791	0.846
	CP5	λ_{45}	0.726	0.014	53.498	< .001	0.700	0.753
Egoísmo	CP6	λ_{46}	0.752	0.015	51.254	< .001	0.723	0.781
	EG1	λ_{51}	0.598	0.019	32.039	< .001	0.561	0.635
	EG2	λ_{52}	0.554	0.021	25.892	< .001	0.512	0.596
	EG4	λ_{53}	0.909	0.027	33.801	< .001	0.856	0.962
	EG5	λ_{54}	0.776	0.029	27.138	< .001	0.720	0.832
Amor ao Esporte	EG6	λ_{55}	0.742	0.027	27.148	< .001	0.689	0.796
	AE1	λ_{61}	0.640	0.016	38.880	< .001	0.608	0.672
	AE2	λ_{62}	0.809	0.015	54.035	< .001	0.780	0.838
	AE3	λ_{63}	0.822	0.015	53.975	< .001	0.792	0.852
	AE4	λ_{64}	0.759	0.015	49.614	< .001	0.729	0.788
	AE5	λ_{65}	0.814	0.014	57.154	< .001	0.786	0.842
	AE6	λ_{66}	0.924	0.014	67.924	< .001	0.897	0.950

Covariâncias residuais

						95% Intervalo de Confiança		
		Estimativa	Erro padrão	Valor	p	Inferior	Superior	
EG1	↔	EG2	0.453	0.026	17.461	< .001	0.402	0.504
EV1	↔	EV2	0.370	0.034	10.921	< .001	0.303	0.436
EG4	↔	EG6	-0.240	0.055	-4.324	< .001	-0.348	-0.131
EV1	↔	EV4	0.208	0.035	5.947	< .001	0.140	0.277
EG5	↔	EG6	0.134	0.044	3.078	0.002	0.049	0.219
OC3	↔	OC4	0.177	0.033	5.382	< .001	0.112	0.242
EG4	↔	EG5	-0.207	0.054	-3.791	< .001	-0.313	-0.100
EG2	↔	EG5	0.129	0.043	3.011	0.003	0.045	0.213
CI1	↔	CI2	0.132	0.032	4.099	< .001	0.069	0.195
OC4	↔	OC5	0.152	0.033	4.617	< .001	0.088	0.217
CP2	↔	CP3	0.108	0.031	3.537	< .001	0.048	0.168
OC5	↔	OC6	0.132	0.030	4.353	< .001	0.072	0.191
AE2	↔	AE4	0.104	0.031	3.334	< .001	0.043	0.166

Variancias latentes

Fator	Estimativa	Erro padrão	Valor	p	95% Intervalo de Confiança	
					Inferior	Superior
Expressão de Valores	1.000	0.000			1.000	1.000
Contatos Interpessoais	1.000	0.000			1.000	1.000
Orientação de Carreira	1.000	0.000			1.000	1.000
Crescimento Pessoal	1.000	0.000			1.000	1.000
Egoísmo	1.000	0.000			1.000	1.000
Amor ao Esporte	1.000	0.000			1.000	1.000

Covariâncias latentes

						95% Intervalo de Confiança		
			Estimativa	Erro padrão	Valor	p	Lower	Upper
Expressão de Valores	↔	Contatos Interpessoais	0.568	0.021	26.908	< .001	0.526	0.609
Expressão de Valores	↔	Orientação de Carreira	0.374	0.020	18.335	< .001	0.334	0.414
Expressão de Valores	↔	Crescimento Pessoal	0.686	0.019	36.685	< .001	0.650	0.723
Expressão de Valores	↔	Egoísmo	0.129	0.021	6.153	< .001	0.088	0.170
Expressão de Valores	↔	Amor ao Esporte	0.674	0.019	36.363	< .001	0.638	0.710
Contatos Interpessoais	↔	Orientação de Carreira	0.844	0.017	50.006	< .001	0.811	0.877
Contatos Interpessoais	↔	Crescimento Pessoal	0.746	0.016	47.951	< .001	0.716	0.777
Contatos Interpessoais	↔	Egoísmo	0.553	0.021	26.222	< .001	0.511	0.594
Contatos Interpessoais	↔	Amor ao Esporte	0.513	0.015	33.551	< .001	0.483	0.543
Orientação de Carreira	↔	Crescimento Pessoal	0.675	0.015	44.103	< .001	0.645	0.705
Orientação de Carreira	↔	Egoísmo	0.654	0.022	30.382	< .001	0.611	0.696
Orientação de Carreira	↔	Amor ao Esporte	0.423	0.015	28.288	< .001	0.394	0.453
Crescimento Pessoal	↔	Egoísmo	0.402	0.018	22.920	< .001	0.368	0.436
Crescimento Pessoal	↔	Amor ao Esporte	0.552	0.013	42.440	< .001	0.526	0.577
Egoísmo	↔	Amor ao Esporte	0.476	0.019	25.726	< .001	0.440	0.512

APÊNDICE H – Medidas Descritivas dos Itens da Escala Final

Descritivos

Observações

Saída criada		22-NOV-2022 12:21:40
Comentários		
Entrada	Conjunto de dados ativo	Conjunto_de_dados1
	Filtro	<none>
	Ponderação	<none>
	Arquivo Dividido	<none>
	N de linhas em arquivo de dados de trabalho	307
Tratamento de valor ausente	Definição de ausente	Os valores ausentes definidos pelo usuário são tratados como ausentes.
	Casos utilizados	Todos os dados não faltantes são usados.
Sintaxe		DESCRIPTIVES VARIABLES=EV1 EV2 EV3 EV4 EV5 CI1 CI2 CI3 CI4 CI5 OC2 OC3 OC4 OC5 OC6 CP1 CP2 CP3 CP4 CP5 CP6 EG1 EG2 EG4 EG5 EG6 AE1 AE2 AE3 AE4 AE5 AE6 /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.
Recursos	Tempo do processador	00:00:00,00
	Tempo decorrido	00:00:00,00

Estatísticas descritivas

	N	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão
EV1	307	1,0	10,0	8,814	1,5929
EV2	307	1,0	10,0	8,642	1,4848
EV3	307	2,0	10,0	8,762	1,6145
EV4	307	,0	10,0	8,567	1,7651
EV5	307	,0	10,0	8,547	1,6291
CI1	307	,0	10,0	8,642	1,6053
CI2	307	1,0	10,0	8,573	1,5625
CI3	307	3,0	10,0	9,003	1,3850
CI4	307	2,0	10,0	9,059	1,3467
CI5	307	,0	10,0	8,534	1,8315
OC2	307	,0	10,0	8,401	1,9602
OC3	307	,0	10,0	8,101	2,2607
OC4	307	,0	10,0	8,306	2,0700
OC5	307	,0	10,0	8,902	1,5625
OC6	307	,0	10,0	8,749	1,7070
CP1	307	,0	10,0	8,980	1,6802
CP2	307	,0	10,0	8,743	1,7175
CP3	307	,0	10,0	8,808	1,5921
CP4	307	,0	10,0	8,358	1,9791
CP5	307	1,0	10,0	8,912	1,4693
CP6	307	,0	10,0	8,283	2,1193
EG1	307	,0	10,0	6,779	2,7800
EG2	307	,0	10,0	6,590	2,8539
EG4	307	,0	10,0	7,388	2,4084
EG5	307	,0	10,0	6,378	2,9307
EG6	307	,0	10,0	6,225	3,1361
AE1	307	,0	10,0	8,795	1,9437
AE2	307	,0	10,0	8,358	2,0248

AE3	307	,0	10,0	7,919	2,1198
AE4	307	,0	10,0	8,039	2,2416
AE5	307	,0	10,0	8,678	1,8865
AE6	307	,0	10,0	8,371	1,8397
N válido (de lista)	307				

APÊNDICE I – Testes das Hipóteses de Pesquisa

Structural Equation Modeling

Index	Value
Comparative Fit Index (CFI)	0.997
Tucker-Lewis Index (TLI)	0.997
Bentler-Bonett Non-normed Fit Index (NNFI)	0.997
Bentler-Bonett Normed Fit Index (NFI)	0.994
Parsimony Normed Fit Index (PNFI)	0.871
Bollen's Relative Fit Index (RFI)	0.993
Bollen's Incremental Fit Index (IFI)	0.997
Relative Noncentrality Index (RNI)	0.997

Information criteria

	Value
Log-likelihood	
Number of free parameters	207.000
Akaike (AIC)	
Bayesian (BIC)	
Sample-size adjusted Bayesian (SSABIC)	

Other fit measures

Metric	Value
Root <u>mean</u> square error of approximation (RMSEA)	0.049
RMSEA 90% CI lower bound	0.040
RMSEA 90% CI upper bound	0.058
RMSEA p-value	0.528
Standardized root <u>mean</u> square residual (SRMR)	0.046
Hoelter's critical N ($\alpha = .05$)	207.038
Hoelter's critical N ($\alpha = .01$)	221.203
Goodness of fit index (GFI)	0.995
McDonald fit index (MFI)	0.798
Expected cross validation index (ECVI)	

Parameter estimates

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
BEA	BEA1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.918	0.918	0.918
	BEA4	-0.497	0.036	-13.830	< .001	-0.567	-0.426	-0.456	-0.456	-0.456
BEP	BEP1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.833	0.833	0.833
	BEP2	1.025	0.029	35.719	< .001	0.969	1.081	0.854	0.854	0.854
	BEP3	0.944	0.034	27.930	< .001	0.878	1.010	0.786	0.786	0.786
	BEP4	0.889	0.036	24.553	< .001	0.818	0.960	0.741	0.741	0.741
	BEP5	0.845	0.035	24.182	< .001	0.777	0.914	0.704	0.704	0.704
BES	BES1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.886	0.886	0.886
	BES2	1.020	0.023	44.704	< .001	0.975	1.064	0.904	0.904	0.904
	BES3	0.971	0.025	38.450	< .001	0.921	1.020	0.860	0.860	0.860
	BES4	0.962	0.026	37.142	< .001	0.911	1.012	0.852	0.852	0.852
	BES5	0.845	0.031	26.877	< .001	0.783	0.906	0.749	0.749	0.749
BET	BET1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.835	0.835	0.835
	BET2	0.919	0.030	30.839	< .001	0.861	0.977	0.767	0.767	0.767
	BET3	0.927	0.030	30.566	< .001	0.867	0.986	0.774	0.774	0.774
	BET4	1.024	0.035	29.531	< .001	0.956	1.092	0.854	0.854	0.854
EV	EV1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.780	0.780	0.780
	EV2	0.970	0.054	18.019	< .001	0.864	1.075	0.757	0.757	0.757
	EV3	1.034	0.071	14.638	< .001	0.896	1.173	0.807	0.807	0.807
	EV4	0.904	0.064	14.029	< .001	0.777	1.030	0.705	0.705	0.705
	EV5	0.880	0.059	14.913	< .001	0.765	0.996	0.687	0.687	0.687
FT	BES	1.000	0.000			1.000	1.000	0.960	0.960	0.960
	BEP	0.913	0.030	30.232	< .001	0.854	0.972	0.932	0.932	0.932
	BET	0.977	0.027	36.727	< .001	0.925	1.029	0.996	0.996	0.996
	BEA	1.059	0.025	42.361	< .001	1.010	1.108	0.981	0.981	0.981

Regression coefficients

Predictor	Outcome	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
EV	FT	0.619	0.051	12.239	< .001	0.520	0.718	0.568	0.568	0.568

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
BEA	BEA1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.930	0.930	0.930
	BEA4	-0.484	0.036	-13.438	< .001	-0.555	-0.414	-0.450	-0.450	-0.450
BEP	BEP1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.839	0.839	0.839
	BEP2	1.013	0.029	34.900	< .001	0.958	1.070	0.849	0.849	0.849
	BEP3	0.937	0.034	27.955	< .001	0.872	1.003	0.786	0.786	0.786
	BEP4	0.882	0.036	24.673	< .001	0.812	0.952	0.740	0.740	0.740
	BEP5	0.840	0.035	24.189	< .001	0.772	0.908	0.705	0.705	0.705
BES	BES1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.882	0.882	0.882
	BES2	1.023	0.023	44.037	< .001	0.978	1.069	0.903	0.903	0.903
	BES3	0.977	0.025	38.634	< .001	0.927	1.026	0.861	0.861	0.861
	BES4	0.965	0.026	36.748	< .001	0.914	1.016	0.851	0.851	0.851
	BES5	0.855	0.032	26.869	< .001	0.793	0.917	0.754	0.754	0.754
BET	BET1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.835	0.835	0.835
	BET2	0.908	0.030	30.522	< .001	0.850	0.966	0.758	0.758	0.758
	BET3	0.935	0.031	30.653	< .001	0.875	0.995	0.781	0.781	0.781
	BET4	1.024	0.035	29.345	< .001	0.958	1.093	0.855	0.855	0.855
CI	CI1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.799	0.799	0.799
	CI2	1.068	0.057	18.680	< .001	0.958	1.180	0.853	0.853	0.853
	CI3	1.041	0.058	17.847	< .001	0.927	1.156	0.832	0.832	0.832
	CI4	1.059	0.061	17.424	< .001	0.940	1.178	0.846	0.846	0.846
	CI5	0.829	0.055	15.106	< .001	0.721	0.936	0.662	0.662	0.662
FT	BES	1.000	0.000			1.000	1.000	0.966	0.966	0.966
	BEP	0.915	0.029	31.499	< .001	0.858	0.972	0.930	0.930	0.930
	BET	0.973	0.026	37.523	< .001	0.922	1.023	0.993	0.993	0.993
	BEA	1.056	0.025	42.899	< .001	1.008	1.105	0.968	0.968	0.968

Regression coefficients

Predictor	Outcome	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
CI	FT	0.481	0.049	9.762	< .001	0.384	0.577	0.451	0.451	0.451

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
BEA	BEA1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.932	0.932	0.932
	BEA4	-0.482	0.036	-13.489	< .001	-0.553	-0.412	-0.450	-0.450	-0.450
BEP	BEP1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.840	0.840	0.840
	BEP2	1.013	0.029	35.358	< .001	0.957	1.069	0.850	0.850	0.850
	BEP3	0.933	0.033	27.857	< .001	0.887	0.998	0.783	0.783	0.783
	BEP4	0.884	0.036	24.719	< .001	0.814	0.954	0.742	0.742	0.742
	BEP5	0.837	0.034	24.296	< .001	0.770	0.905	0.703	0.703	0.703
BES	BES1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.880	0.880	0.880
	BES2	1.026	0.023	43.745	< .001	0.980	1.072	0.903	0.903	0.903
	BES3	0.979	0.025	38.548	< .001	0.929	1.028	0.862	0.862	0.862
	BES4	0.968	0.026	37.089	< .001	0.917	1.020	0.853	0.853	0.853
	BES5	0.857	0.032	27.020	< .001	0.795	0.919	0.754	0.754	0.754
BET	BET1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.836	0.836	0.836
	BET2	0.910	0.030	30.619	< .001	0.851	0.968	0.760	0.760	0.760
	BET3	0.930	0.031	30.407	< .001	0.871	0.990	0.778	0.778	0.778
	BET4	1.023	0.035	29.507	< .001	0.955	1.091	0.855	0.855	0.855
FT	BES	1.000	0.000			1.000	1.000	0.964	0.964	0.964
	BEP	0.919	0.029	31.459	< .001	0.862	0.977	0.929	0.929	0.929
	BET	0.981	0.026	37.637	< .001	0.930	1.032	0.996	0.996	0.996
	BEA	1.061	0.025	43.200	< .001	1.013	1.109	0.966	0.966	0.966
OC	OC2	1.000	0.000			1.000	1.000	0.880	0.880	0.880
	OC3	0.772	0.039	19.906	< .001	0.696	0.848	0.664	0.664	0.664
	OC4	0.919	0.036	25.862	< .001	0.849	0.988	0.790	0.790	0.790
	OC5	1.063	0.036	29.238	< .001	0.991	1.134	0.914	0.914	0.914
	OC6	0.999	0.033	30.249	< .001	0.934	1.064	0.859	0.859	0.859

Regression coefficients

Predictor	Outcome	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
OC	FT	0.362	0.051	7.144	< .001	0.263	0.462	0.367	0.367	0.367

Parameter estimates

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
BEA	BEA1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.938	0.938	0.938
	BEA4	-0.478	0.038	-13.391	< .001	-0.548	-0.408	-0.448	-0.448	-0.448
BEP	BEP1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.841	0.841	0.841
	BEP2	1.009	0.028	35.782	< .001	0.954	1.065	0.849	0.849	0.849
	BEP3	0.932	0.034	27.786	< .001	0.868	0.998	0.784	0.784	0.784
	BEP4	0.883	0.036	24.781	< .001	0.813	0.953	0.743	0.743	0.743
	BEP5	0.836	0.034	24.422	< .001	0.769	0.903	0.703	0.703	0.703
BES	BES1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.880	0.880	0.880
	BES2	1.027	0.023	44.530	< .001	0.981	1.072	0.904	0.904	0.904
	BES3	0.978	0.025	38.788	< .001	0.929	1.028	0.861	0.861	0.861
	BES4	0.970	0.026	37.582	< .001	0.920	1.021	0.854	0.854	0.854
	BES5	0.855	0.032	26.794	< .001	0.793	0.918	0.753	0.753	0.753
BET	BET1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.834	0.834	0.834
	BET2	0.915	0.030	30.975	< .001	0.857	0.973	0.763	0.763	0.763
	BET3	0.929	0.031	29.980	< .001	0.869	0.990	0.775	0.775	0.775
	BET4	1.028	0.034	29.821	< .001	0.960	1.095	0.857	0.857	0.857
EG	EG1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.819	0.819	0.819
	EG2	0.973	0.046	21.210	< .001	0.883	1.062	0.796	0.796	0.796
	EG4	0.916	0.045	20.353	< .001	0.827	1.004	0.750	0.750	0.750
	EG5	0.903	0.042	21.270	< .001	0.819	0.986	0.739	0.739	0.739
	EG6	0.925	0.047	19.882	< .001	0.834	1.017	0.758	0.758	0.758
FT	BES	1.000	0.000			1.000	1.000	0.984	0.984	0.984
	BEP	0.920	0.029	32.024	< .001	0.864	0.976	0.929	0.929	0.929
	BET	0.978	0.026	37.859	< .001	0.927	1.028	0.996	0.996	0.996
	BEA	1.061	0.024	43.685	< .001	1.013	1.108	0.962	0.962	0.962

Regression coefficients

Predictor	Outcome	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
EG	FT	0.359	0.051	6.984	< .001	0.258	0.460	0.346	0.346	0.346

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
BEA	BEA1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.933	0.933	0.933
	BEA4	-0.481	0.037	-13.175	< .001	-0.553	-0.410	-0.449	-0.449	-0.449
BEP	BEP1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.838	0.838	0.838
	BEP2	1.013	0.029	34.935	< .001	0.958	1.070	0.848	0.848	0.848
	BEP3	0.938	0.035	27.031	< .001	0.870	1.006	0.785	0.785	0.785
	BEP4	0.888	0.036	24.387	< .001	0.818	0.959	0.744	0.744	0.744
	BEP5	0.842	0.035	23.886	< .001	0.773	0.911	0.705	0.705	0.705
BES	BES1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.881	0.881	0.881
	BES2	1.023	0.023	43.931	< .001	0.978	1.069	0.902	0.902	0.902
	BES3	0.980	0.025	38.970	< .001	0.931	1.029	0.863	0.863	0.863
	BES4	0.984	0.026	37.006	< .001	0.913	1.015	0.849	0.849	0.849
	BES5	0.860	0.032	26.928	< .001	0.797	0.922	0.757	0.757	0.757
BET	BET1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.834	0.834	0.834
	BET2	0.908	0.030	29.771	< .001	0.848	0.967	0.757	0.757	0.757
	BET3	0.940	0.031	30.071	< .001	0.879	1.001	0.784	0.784	0.784
	BET4	1.025	0.036	28.760	< .001	0.958	1.085	0.855	0.855	0.855
CP	CP1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.848	0.848	0.848
	CP2	1.013	0.043	23.729	< .001	0.930	1.097	0.859	0.859	0.859
	CP3	0.981	0.041	23.925	< .001	0.901	1.061	0.831	0.831	0.831
	CP4	0.972	0.046	21.119	< .001	0.882	1.062	0.824	0.824	0.824
	CP5	0.811	0.045	18.090	< .001	0.723	0.898	0.687	0.687	0.687
	CP6	0.849	0.047	18.229	< .001	0.757	0.940	0.719	0.719	0.719
FT	BES	1.000	0.000			1.000	1.000	0.976	0.976	0.976
	BEP	0.899	0.030	30.407	< .001	0.841	0.957	0.923	0.923	0.923
	BET	0.957	0.026	36.553	< .001	0.906	1.009	0.988	0.988	0.988
	BEA	1.045	0.025	42.021	< .001	0.996	1.093	0.963	0.963	0.963

Regression coefficients

Predictor	Outcome	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
CP	FT	0.552	0.041	13.406	< .001	0.471	0.633	0.544	0.544	0.544

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
AE	AE1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.672	0.672	0.672
	AE2	1.275	0.075	17.012	< .001	1.128	1.422	0.856	0.856	0.856
	AE3	1.118	0.068	16.451	< .001	0.985	1.251	0.751	0.751	0.751
	AE4	1.194	0.069	17.320	< .001	1.059	1.329	0.802	0.802	0.802
	AE5	1.214	0.068	17.750	< .001	1.080	1.348	0.816	0.816	0.816
	AE6	1.347	0.075	18.036	< .001	1.201	1.493	0.905	0.905	0.905
BEA	BEA1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.927	0.927	0.927
	BEA4	-0.488	0.037	-13.357	< .001	-0.560	-0.416	-0.452	-0.452	-0.452
BEP	BEP1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.837	0.837	0.837
	BEP2	1.014	0.029	35.105	< .001	0.957	1.070	0.848	0.848	0.848
	BEP3	0.936	0.035	26.811	< .001	0.868	1.005	0.783	0.783	0.783
	BEP4	0.884	0.037	24.206	< .001	0.813	0.956	0.740	0.740	0.740
	BEP5	0.851	0.034	24.977	< .001	0.784	0.917	0.712	0.712	0.712
	BEP6	0.851	0.034	24.977	< .001	0.784	0.917	0.712	0.712	0.712
BES	BES1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.895	0.895	0.895
	BES2	1.018	0.022	46.303	< .001	0.975	1.062	0.911	0.911	0.911
	BES3	0.956	0.025	38.586	< .001	0.907	1.004	0.855	0.855	0.855
	BES4	0.945	0.026	36.607	< .001	0.895	0.996	0.846	0.846	0.846
	BES5	0.824	0.031	26.779	< .001	0.763	0.884	0.737	0.737	0.737
	BES6	0.824	0.031	26.779	< .001	0.763	0.884	0.737	0.737	0.737
BET	BET1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.842	0.842	0.842
	BET2	0.895	0.029	30.783	< .001	0.838	0.952	0.754	0.754	0.754
	BET3	0.916	0.030	30.953	< .001	0.858	0.974	0.772	0.772	0.772
	BET4	1.020	0.033	31.052	< .001	0.956	1.084	0.859	0.859	0.859
FT	BES	1.000	0.000			1.000	1.000	0.976	0.976	0.976
	BEP	0.886	0.028	31.078	< .001	0.830	0.942	0.825	0.825	0.825
	BET	0.953	0.025	37.809	< .001	0.903	1.002	0.988	0.988	0.988
	BEA	1.024	0.025	41.671	< .001	0.976	1.073	0.966	0.966	0.966

Regression coefficients

Predictor	Outcome	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
AE	FT	1.069	0.058	18.515	< .001	0.956	1.182	0.822	0.822	0.822

Factor Loadings

Latent	Indicator	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
BEA	BEA1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.930	0.930	0.930
	BEA4	-0.484	0.034	-14.318	< .001	-0.551	-0.418	-0.451	-0.451	-0.451
BEP	BEP1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.836	0.836	0.836
	BEP2	1.017	0.029	35.444	< .001	0.961	1.074	0.850	0.850	0.850
	BEP3	0.938	0.034	27.756	< .001	0.872	1.004	0.784	0.784	0.784
	BEP4	0.896	0.037	24.333	< .001	0.823	0.968	0.749	0.749	0.749
	BEP5	0.839	0.035	23.897	< .001	0.770	0.908	0.701	0.701	0.701
BES	BES1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.883	0.883	0.883
	BES2	1.027	0.022	45.744	< .001	0.983	1.071	0.908	0.908	0.908
	BES3	0.977	0.025	39.182	< .001	0.928	1.026	0.862	0.862	0.862
	BES4	0.966	0.025	38.115	< .001	0.916	1.016	0.852	0.852	0.852
	BES5	0.847	0.031	27.079	< .001	0.785	0.908	0.747	0.747	0.747
BET	BET1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.839	0.839	0.839
	BET2	0.905	0.028	32.339	< .001	0.850	0.959	0.759	0.759	0.759
	BET3	0.917	0.029	31.285	< .001	0.859	0.974	0.769	0.769	0.769
	BET4	1.026	0.031	33.082	< .001	0.965	1.087	0.861	0.861	0.861
FT	BES	1.000	0.000			1.000	1.000	0.955	0.955	0.955
	BEP	0.910	0.029	30.881	< .001	0.852	0.968	0.918	0.918	0.918
	BET	0.997	0.024	41.518	< .001	0.950	1.044	1.002	1.002	1.002
	BEA	1.092	0.023	47.682	< .001	1.047	1.136	0.989	0.989	0.989
RET	RET1	1.000	0.000			1.000	1.000	0.954	0.954	0.954
	RET2	0.902	0.023	39.781	< .001	0.858	0.947	0.861	0.861	0.861

Regression coefficients

Predictor	Outcome	Estimate	Std. Error	z-value	p	95% Confidence Interval		Standardized		
						Lower	Upper	All	LV	Endo
FT	RET	1.050	0.026	40.947	< .001	1.000	1.100	0.927	0.927	0.927

APÊNDICE J. Escala após análise de face e conteúdo dos especialistas

CÓDIGO	ITENS DO FATOR EXPRESSÃO DE VALORES
EV1	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.
EV2	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.
EV3	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.
EV4	Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento.
EV5	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.
EV6	Sinto que é importante ajudar os outros.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR CONTATOS INTERPESSOAIS
CI1	Quero ampliar minha rede de relacionamentos.
CI2	Quero trabalhar com pessoas diferentes.
CI3	Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal.
CI4	Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe.
CI5	Quero aumentar minha autoconfiança.
CI6	Quero combater minha timidez.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR ORIENTAÇÃO DE CARREIRA
OC1	Quero trabalhar como voluntário para valorizar meu currículo.
OC2	Quero adquirir algumas habilidades práticas.
OC3	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.
OC4	Quero adquirir experiência profissional.
OC5	Quero adquirir novos conhecimentos.
OC6	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR CRESCIMENTO PESSOAL
CP1	O trabalho voluntário me faz sentir bem.
CP2	O trabalho voluntário me estimula a socialização.
CP3	O Trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais.
CP4	Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo trabalho voluntário.
CP5	O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa.

CP6	O trabalho voluntário me faz sentir importante.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR EGOÍSMO
EG1	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente.
EG2	Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos.
EG3	Quero me comunicar com pessoas de outras línguas.
EG4	Quero ter oportunidades de conhecer os competidores.
EG5	Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo.
EG6	Quero minha imagem associada ao evento esportivo.
CÓDIGO	ITENS DO FATOR AMOR AO ESPORTE
AE1	Evento esportivo é algo que aprecio.
AE2	Gosto de me envolver no voluntariado esportivo.
AE3	Gosto de eventos relacionados a qualquer esporte.
AE4	Gosto de ser voluntário neste evento específico.
AE5	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos.
AE6	Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos

APÊNDICE K. Escala Final Desenvolvida na Pesquisa

Fatores	Itens
Expressão de Valores	Quero contribuir para o êxito desse evento esportivo.
	Quero fazer algo que contribua positivamente no esporte.
	Quero ser voluntário para contribuir para uma sociedade melhor.
	Desejo contribuir nas funções com as quais tenho mais afinidade no evento.
	Quero ser voluntário para contribuir com minha comunidade/sociedade.
Contatos Interpessoais	Quero ampliar minha rede de relacionamentos.
	Quero trabalhar com pessoas diferentes.
	Quero melhorar meu desenvolvimento pessoal.
	Quero desenvolver/aperfeiçoar a competência de trabalhar bem em equipe.
	Quero aumentar minha autoconfiança.
Orientação de Carreira	Quero adquirir algumas habilidades práticas.
	Quero fazer novos contatos que possam ajudar na minha carreira.
	Quero adquirir experiência profissional.
	Quero adquirir novos conhecimentos.
	Quero adquirir habilidades que poderão ser úteis em diversas áreas.
Crescimento Pessoal	O trabalho voluntário me faz sentir bem.
	O trabalho voluntário me estimula à socialização.
	O Trabalho voluntário me oportuniza novas experiências pessoais.
	Sinto-me valorizado e respeitado quando desenvolvo trabalho voluntário.
	O trabalho voluntário promove meu crescimento enquanto pessoa.
	O trabalho voluntário me faz sentir importante.
Egoísmo	Quero adquirir uniformes e produtos licenciados gratuitamente.
	Quero adquirir entrada gratuita para os eventos esportivos.
	Quero ter oportunidades de conhecer os competidores.
	Quero obter prestígio pessoal com o evento esportivo.
	Quero minha imagem associada ao evento esportivo.
Amor ao Esporte	Evento esportivo é algo que aprecio.
	Gosto de me envolver no voluntariado esportivo.
	Gosto de eventos relacionados a qualquer esporte.
	Gosto de ser voluntário neste evento específico.
	Sinto-me feliz em participar de eventos esportivos.
	Sinto-me motivado a participar de eventos esportivos