

# Valores organizacionais relacionados ao trabalho voluntário: estudo de caso em ONG's do Rio de Janeiro

Andre Luis Funcke

Paulo Rodrigues F. Pereira

Ana Alice Vilas Boas

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ

## RESUMO

*Este estudo tem com objetivo avaliar aplicabilidade do IPVO em organizações do terceiro setor. O estudo do comportamento organizacional nestas organizações é de grande relevância, pois elas atualmente carecem de administração profissional, apesar do trabalho social de grande relevância que realizam. O principal problema estudado é a possibilidade de aplicação de instrumentos de medição de valores organizacionais que possam medir os valores associados a empresas sem fins lucrativos e que lançam mão de trabalho voluntário. Este estudo qualitativo se baseia em uma pesquisa descritiva e no método exploratório. Como conclusão, foi identificado que o IPVO de Tamayo parte dos valores motivacionais propostos por Schwartz, mas este instrumento não correlaciona nenhum de seus fatores ao principal valor motivacional relacionado pelos trabalhadores voluntários que é a segurança. Portanto, sugerimos a revalidação de instrumento para sua utilização em organizações do terceiro setor.*

Palavras-Chave: Trabalho voluntário; Motivação; Valores organizacionais.

## 1. INTRODUÇÃO

Atualmente no Brasil existe uma necessidade latente de trabalhos na área social que possam prover apoio estruturado para as pessoas com necessidades de assistência social, apoio promovido pela estrutura social deficiente dos governos em todas as esferas. Pode-se facilmente verificar, de maneira intuitiva, esta afirmação, ao se ver a grande quantidade de crianças nos sinais, pessoas morando nas ruas, crises nos sistemas de saúde e falta de preparo da mão de obra empregada pelas empresas.

Dentro deste quadro de déficit social, existe uma grande quantidade de Organizações Não-Governamentais, doravante denominada apenas de ONG's, que tenta suprir as necessidades das populações mais carentes, cada qual em seu ramo de especialidade ou dentro da sua possibilidade de atuação. Grande parte destas organizações possui pouca ou nenhuma verba governamental, para suportar o seu funcionamento e a continuidade dos seus trabalhos depende essencialmente da contribuição de organizações privadas ou de pessoas físicas. Esses recursos são aportados em forma de doações de dinheiro, bens materiais, verbas a partir de incentivos fiscais, entre outras fontes. No entanto, o recurso mais valioso para os projetos sociais que visam de alguma forma ajudar a população carente é, sem dúvida alguma, o trabalho voluntário.

O voluntário é a pessoa que doa o seu trabalho, suas potencialidades e talentos em uma função que o desafia e gratifica em prol da realização pessoal e sem nenhum tipo de contrapartida financeira. O trabalho voluntário é valorado em diversos projetos e pode ser considerado como contrapartida para um investimento direto. Apesar disso, a doação mais valiosa das pessoas que participam de projetos sociais sem obter remuneração é o seu tempo.

Quando se considera o terceiro setor, a responsabilidade sobre o resultado das atividades de uma organização vai muito além da produção de riquezas, pois elas têm influência direta sobre as vidas e os destinos de pessoas que, de alguma forma, estão à margem da sociedade. Assim, o trabalho voluntário tem imensa responsabilidade na sua forma de realização e deve estar comprometido com os mesmos princípios de produtividade, eficiência e orientações que norteiam as organizações com fins lucrativos do primeiro e segundo setores.

As técnicas de gestão administrativa muitas vezes são negligenciadas em ONG's por razões diversas, quando na realidade, deveriam ser empregadas em larga escala, considerando adaptações necessárias a características inerentes a projetos sociais. Assim, é de grande importância o desenvolvimento de estudos que orientem a adaptação e aplicação das modernas técnicas de administração ao terceiro setor, tendo sempre em mente que a sociedade será a grande beneficiada dos lucros advindos destes trabalhos.

Dentro do campo de comportamento organizacional, o processo de pesquisas freqüentemente assume a forma de proposições sobre o comportamento humano e suas causas. Ao empregar esta visão às ONG's, percebe-se que uma das grandes dificuldades encontradas é justamente a gestão do trabalho voluntário que dá suporte a diversas atividades, muitas vezes vitais nestes projetos. Por trás desta dificuldade estão questões cruciais de Comportamento Organizacional tais como motivação, comprometimento e fatores que originam padrões de comportamento.

A produtividade de um trabalhador está relacionada com a sua motivação e seu comprometimento, que por sua vez são comportamentos orientados pela forma como são formados os valores de uma determinada pessoa. Finalmente, a cultura tem influência direta na formação dos valores de um indivíduo.

O entendimento sucinto sobre alguns fatores que interferiram na formação da cultura nacional são importantes, pois tais traços subjacentes podem ajudar na compreensão das origens dos valores dos indivíduos que ora se alinham, e ora se contrapõem aos valores que dão vida à organização (BORGES, 2002).

Do ponto de vista histórico, o Rio de Janeiro é a expressão maior da colonização portuguesa no Brasil. Sede da colônia e depois do Império até o final do século XIX e capital de república por outros 70 anos, a cidade tem enraizado, desde o berço, os valores da cultura Ibérica que a gerou. É importante notarmos que esta cultura é historicamente dotada de valores, que privilegiam a concepção do trabalho com fruto dos relacionamentos sociais e da ética, em detrimento de valores que têm como premissa iniciativas individuais, empreendimentos e lucro como a recompensa legítima pelo trabalho árduo (BARBOSA, 1996).

Para compreender melhor estes fatores e sua influência no trabalho voluntário este estudo busca testar a aplicabilidade do Inventário de Perfil de Valores Organizacionais – IPVO, em organizações do terceiro setor, utilizando para tanto uma amostra de trabalhadores voluntários de duas instituições que realizam trabalhos sociais no Rio de Janeiro. Uma delas é especializada em acolher moradores em situação de rua e reinseri-los na sociedade através de um de resgate da cidadania e de recuperação terapêutica comportamental. A outra realiza trabalhos diversos que beneficiam as comunidades do seu entorno, tais como assistência a crianças, mulheres, adolescentes e moradores em situação de rua. A segunda instituição é responsável pelo contato inicial com o morador de rua na tentativa de persuadi-lo a sair desta situação. A partir daí, o indivíduo é encaminhado para acompanhamento e tratamento, ou seja recuperação, na primeira instituição.

O presente artigo visa ainda pesquisar as razões que levam um indivíduo a se envolver em um trabalho voluntário. Para tal, busca-se identificar as origens da motivação que move estes trabalhadores voluntários, através da análise dos valores pessoais destes indivíduos, tendo como premissa que estas pessoas estão dentro de instituições sem fins lucrativos e o fato de que o trabalho não é remunerado.

A correlação dos valores pessoais com os valores organizacionais também é de grande importância para o estudo do comportamento organizacional. Portanto, com esta finalidade foi realizada uma avaliação do instrumento de Inventário de Perfil de Valores Organizacionais proposto por Tamayo (2004), face à realidade considerada neste estudo.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

No início do seu livro, Robbins (2002, p.1) apresenta o depoimento de um jovem executivo da indústria americana de software chamado Jason Hershberg, que diz:

“aprendi, através da experiência, que o sucesso ou fracasso da maioria dos projetos deve-se exatamente ao fator humano. A parte mais difícil do meu trabalho não é resolver problemas técnicos. É lidar com pessoas de diferentes personalidades e saber como se comunicar com elas. Por exemplo, motivar as pessoas a se comprometerem com as suas tarefas e realizá-las dentro dos prazos previstos, tem tudo a ver com as minhas habilidades em comunicação, e quase nada a ver com os meus conhecimentos técnicos.”

O depoimento de Jason coloca uma realidade comum para qualquer pessoa que realiza tarefas de coordenação, gestão, chefia ou atividade grupal, onde as habilidades de relacionamento interpessoal são fundamentais.

Conforme Robbins (2002), o Comportamento Organizacional é um campo de estudos que investiga o impacto que indivíduos, grupos e a estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar este conhecimento para promover a melhoria da eficácia organizacional.

Verifica-se que este campo da administração estuda três determinantes do comportamento: indivíduos, grupos e estrutura. Assim, o comportamento organizacional inclui tópicos básicos como motivação, comportamento, poder de liderança, comunicação interpessoal, estrutura e processos de grupos, aprendizado, desenvolvimento de atitudes e percepção, processos de mudanças, conflitos, planejamento do trabalho e estresse no trabalho.

Ainda conforme Robbins (2002), um recente estudo revelou que os salários e os benefícios adicionais não são os motivos pelos quais uma pessoa gosta do seu emprego ou nele permanece. Muito mais importante é a qualidade do trabalho exercido e o apoio recebido em seu ambiente de trabalho.

O conceito por trás dessa abordagem é que o comportamento não é aleatório. Ele parte de algum ponto e dirige-se a outro, que representa alguma coisa que o indivíduo acredita ser, correta ou incorretamente, de seu maior interesse. Assim, o comportamento geralmente é previsível quando sabemos como uma pessoa percebe uma situação e qual a sua importância para ela. No entanto, um comportamento que é racional para um indivíduo pode parecer irracional para outro, dependendo da diversidade de percepção do ambiente e das informações a que as partes estão expostas. Apesar das pessoas reagirem diferentemente diante de uma dada situação, existem algumas consistências fundamentais que sustentam o comportamento de todos os indivíduos e que podem ser identificadas e, então, modificadas para refletir as diferenças individuais (ROBBINS, 2002).

Como poderá ser visto adiante, a avaliação mais profunda destes conceitos estabelecerá a correlação entre a motivação e as questões relacionadas ao comportamento,

sendo que o comportamento dos indivíduos é fortemente determinado pelos seus valores e pela cultura dentro da qual este indivíduo está inserido. Torna-se, portanto necessário para este estudo, uma avaliação dos conceitos de valores, cultura e motivação, sendo este último conceito, voltado ao trabalho voluntário.

## 2.1. VALORES

O termo “valor” ou “valores” tem sido utilizado desde a antiguidade e vem despertando interesse cada vez maior entre cientistas de diversas áreas de conhecimento tais como filosofia, psicologia, antropologia e sociologia (PIRES e MACÊDO, 2005).

Uma parcela significativa dos valores dos indivíduos é assumida durante a infância. Durante esta fase da vida aprende-se o que deve ou não ser e desenvolve-se os valores absolutos, o que faz com que os valores sejam relativamente estáveis e duradouros.

Goleman (1995), em seu livro *Inteligência Emocional*, ratifica que a maior parte do comportamento é determinado nos primeiros anos de vida, pois o sistema límbico do cérebro também chamado de *Inteligência Emocional* já está maduro nos primeiros anos de vida. Já o neocórtex, onde ocorrem os processos de aprendizagem cognitiva, só atinge a sua maturidade total em idade adulta. Isto nos leva a verificar que os primeiros valores são mais enraizados e estão associados às experiências desde a infância. Com o passar dos anos, é possível haver uma revisão destes valores, no entanto isto ocorre através de um processo cognitivo de forma bem mais lenta e restrita.

Os valores são importantes no estudo do comportamento organizacional, pois estabelecem a base para a compreensão das atitudes e da motivação, além de influenciarem as percepções, atitudes e comportamentos (ROBBINS, 2002).

Tamayo e Schwartz (1993) afirmam que na psicologia o conceito de valores possui uma dimensão motivacional como definidores de princípios transituacionais organizados hierarquicamente, relativos a estados de existência ou modelos de comportamento desejáveis, que orientam a vida do indivíduo e expressam interesses individuais, coletivos ou mistos.

Este conceito evidencia a raiz dos valores como sendo de ordem motivacional, já que expressam interesses e desejos, próprios de motivação bem determinadas. Os valores, vistos sob esta dimensão, irão exercer uma função mobilizadora e orientadora do comportamento humano (PIRES e MACÊDO, 2005).

Conforme Robbins (2002), os valores representam convicções básicas de que um modo específico de conduta ou de valores finais é individualmente ou socialmente preferível a um modo oposto. O atributo de “conteúdo” determina que um valor ou modo de conduta seja importante. O atributo de “intensidade” especifica o quanto ele é importante, sendo que a classificação de valores segundo a intensidade é chamada de sistema de valores.

Segundo Schwartz e Bilsky (1987) e Schwartz (1994), existe um consenso em relação a cinco características dos valores: (1) crença; (2) relatividade a um modo de conduta; (3) transcendência a situações específicas; (4) guia de seleção ou avaliação de comportamento; (5) ordenação por importância relativa a outros valores para formar um sistema de valores prioritário.

Schwartz (1992) apresenta uma tipologia contendo dez tipos motivacionais de valores, a saber: Autodeterminação, Estimulação, Hedonismo, Realização, Poder, Benevolência, Conformidade, Tradição, Segurança e Universalismo. Estes valores motivacionais estão descritos na Tabela 1 (Schwartz, 1992).

TABELA 01: Tipos Motivacionais de Valores

<b>Tipos</b>	<b>Metas</b>
Hedonismo	Prazer e gratificação sensual para si mesmo.
Realização	Sucesso pessoal obtido através de demonstração de competência.
Poder social	Controle sobre as pessoas e os recursos, prestígio.
Autodeterminação	Independência de pensamento, ação e opção.
Estimulação	Excitação, novidade, mudança, desafio.
Conformidade	Controle de impulsos e ações que podem violar normas sociais ou prejudicar os outros.
Tradição	Respeito e aceitação dos ideais e costumes da sociedade.
Benevolência	Promoção do bem-estar das pessoas íntimas.
Segurança	Integridade pessoal, estabilidade da sociedade, do relacionamento e de si mesmo.
Universalismo	Tolerância, compreensão e promoção do bem-estar de todos e da natureza

Fonte: Schwartz (1992)

Este autor confirmou, ainda, as hipóteses de que, dentre os 10 tipos de valores, cinco valores servem a interesses individuais (Poder, Realização, Hedonismo, Estimulação e Autodeterminação), três servem a interesses coletivos (Benevolência, Tradição e Conformidade) e dois (Universalismo e Segurança) servem a interesses mistos e estão localizados entre as regiões referentes aos interesses individuais e coletivos.

Para melhor entender estes valores torna-se relevante estudar um pouco sobre cultura e como ela pode influenciar nos valores individuais e até mesmo organizacionais.

## 2.2. CULTURA

Muitas são as formas com que a cultura é definida dentro da literatura. Hofstede (1980) apresenta uma definição advinda da antropologia que é considerada como consenso na área: Cultura consiste em formas padronizadas de pensamento, sentimento e reações ou razões, adquiridas e transmitidas principalmente por símbolos, constituindo realizações distintivas de grupos humanos, incluindo sua personificação em artefatos; o núcleo essencial da cultura consiste nas idéias tradicionais (i.e. obtidas e selecionadas historicamente) e especialmente seus valores subjacentes.

De acordo com Torres e Pérez-Floriano (2003), esta definição sugere que a variável cultura seja dividida entre os elementos objetivos, que englobam os artefatos produzidos por grupos sociais, e subjetivos, que englobam valores crenças e normas desses grupos.

Cultura organizacional se refere a um sistema de valores, compartilhado pelos membros de uma organização e que difere de uma para a outra. Este sistema é, em última análise, um conjunto de características-chave que uma organização valoriza. As pesquisas sugerem que existem sete características básicas que, em seu conjunto, capturam a essência de uma organização: 1) inovação e assunção de risco, 2) atenção aos detalhes, 3) orientação para os resultados, 4) orientação para as pessoas, 5) orientação para a equipe, 6) agressividade e 7) estabilidade. Cada uma dessas sete características existe dentro de um continuum que vai do baixo ao alto grau. A avaliação da organização em termos dessas sete características revela uma ilustração completa da cultura organizacional. Esse quadro se torna a base dos sentimentos de compreensão compartilhada que os membros têm a respeito da organização, de como as coisas são feitas e a forma como devem se comportar (ROBBINS, 2002).

De acordo com este mesmo autor, é o aspecto do valor compartilhado da cultura organizacional que a torna um instrumento poderoso para orientar e modelar o comportamento. Ao entender como os aspectos culturais de uma empresa são valorizados, pode-se entender melhor o comportamento dos administradores e funcionários.

A lógica cultural não é um comportamento racional, que pode ser explicada por uma lógica científica baseada no método hipotético-dedutivo. É um comportamento mais do que racional que deve ser entendido nos seus próprios termos (BARBOSA, 1996)

Barbosa (1996) apresenta uma excelente contribuição para a compreensão da origem dos valores da sociedade brasileira, quando afirma que nas sociedades ibéricas, a partir das quais o Brasil foi colonizado, a ética prevalece em relação ao trabalho, principalmente o manual, desestimulando até bem pouco tempo, qualquer iniciativa individual, já que o trabalho não só não dignifica o homem, como este não se definia pelas atividades de trabalho e sim pela rede de relações sociais. Segundo esse sistema de valores o lucro não era percebido como a recompensa devido ao trabalho, mas apropriado de algo (o tempo) que não pertencia ao homem e sim a Deus.

Dentro de um aspecto cultural tão diverso é de fundamental importância a escolha da ferramenta que identificará os valores de indivíduos que realizam trabalhos voluntários, bem como a sua correta adequação e aplicação para que tenhamos um resultado consistente nesta pesquisa.

### 2.3. MODELOS PARA IDENTIFICAÇÃO DE VALORES

A maioria dos modelos propostos para avaliação dos valores de indivíduos vem dos teóricos americanos que estudam o assunto. Não há garantias de que estes modelos possam ser universalmente aplicados a diferentes culturas. De fato, Barbosa (1996) demonstra, do ponto de vista da Antropologia, que os valores adotados por indivíduos sofrem forte influência das culturas dentro da qual eles vivem.

Robbins (2002) corrobora com este ponto de vista quando afirma que a compreensão de que os valores individuais variam entre si, mas costumam refletir os valores da sociedade na qual o indivíduo foi criado. Esta afirmação constitui uma valiosa ajuda para a explicação e previsão de comportamentos.

Hofstede (1980) descobriu que executivos e funcionários variam em cinco dimensões de valores conforme a cultura do país, sendo elas: distância do poder, individualismo versus coletivismo, quantidade versus qualidade de vida, fuga de incertezas, orientação para longo prazo versus curto prazo. Os valores culturais têm grande variação de país para país. Embora dentro de cada país os valores culturais sejam duradouros, eles também se modificam e é preciso ajustar a classificação de Hofstede conforme comprova recente estudo de atualização realizado em seu trabalho.

Assim, fica claro que nem todas as teorias e conceitos sobre comportamento organizacional são universalmente aplicáveis, especialmente em países onde valores relacionados com o trabalho são muito diferentes dos Estados Unidos. Além disto, deve-se sempre levar em consideração os valores culturais quando se busca entender o comportamento das pessoas em diferentes países (ROBBINS, 2002).

Quando se propõe estudar os valores em organizações nacionais, torna-se necessário, selecionar um modelo para identificação de valores que seja especificamente elaborado ou, no mínimo, validado para este fim específico. Neste contexto, Tamayo (2004) realizou uma pesquisa com o objetivo construir e validar um instrumento para avaliação dos valores organizacionais a partir da estrutura e do conteúdo motivacional dos valores pessoais. A hipótese de base foi que existe similaridade entre as metas dessas duas categorias de valores. Os valores pessoais são considerados como indicadores das motivações da pessoa, motivações que tanto os gestores como os trabalhadores levam consigo ao ingressar na organização. Parece lógico, portanto, que as metas organizacionais apresentem algum tipo de correspondência com os valores pessoais (TAMAYO, 2004).

Dado estas características, este parece ser o instrumento para o levantamento de valores organizacionais mais adequados para a realização da análise proposta neste estudo. Contudo, não pode ser esquecido que referencial deve ser avaliado tendo em mente a sua aplicabilidade ao trabalho voluntário dentro de organizações sem fins lucrativos, o que confere um status diferenciado a este estudo. O fato de que não há obtenção de lucro pela organização nem remuneração financeira pelo indivíduo.

Segundo Tamayo e Borges (2001), os pesquisadores têm adotado tradicionalmente duas estratégias. A primeira consiste na análise de documentos da organização (relatórios, discursos, revistas etc.) com o objetivo de identificar os valores espousados pela ela. A realização deste tipo de análise é bastante difícil no caso de ONG's, já que usualmente a documentação neste tipo de empresa não está disponível para o mercado ou não é elaborada de forma sistemática.

A segunda estratégia consiste em utilizar a média dos valores pessoais dos membros da organização como estimativa dos valores organizacionais (SEGO, HUI e LAW, 1997 apud TAMAYO, 2004). Há, no entanto, um grande inconveniente nessa abordagem, pois, como freqüentemente existe incongruência entre os valores pessoais dos empregados e os valores organizacionais, o resultado obtido não expressa de forma adequada os valores da organização.

Tamayo (1996) propõe uma terceira alternativa que consiste em estudar os valores organizacionais a partir da percepção que os empregados têm dos valores existentes e praticados na empresa. Ao analisar os valores organizacionais a partir da percepção dos empregados é como se o pesquisador estivesse utilizando observadores internos, envolvidos ativamente no processo coletivo, para identificar as prioridades axiológicas da organização (TAMAYO, 2004).

Tamayo (2004) alerta ainda para o fato de que os valores organizacionais não devem ser confundidos com os valores pessoais, pois o sistema de valores de uma organização não coincide, necessariamente, com os valores de seus empregados. Além disso, o indivíduo, ao utilizar o mesmo instrumento, pode ter dificuldades em discriminar os valores pessoais dos organizacionais em função do viés cognitivo, afetando o grau de congruência entre os valores.

A existência simultânea de valores organizacionais e pessoais dentro de um ambiente organizacional, justifica por si só, a relevância deste estudo.

Assim, fica claro que o primeiro passo para o estudo das motivações dos indivíduos que se envolvem com trabalho voluntário é a compreensão dos seus valores individuais, para depois podermos avaliar e sugerir a aplicação do instrumento de medição de valores organizacionais proposto por Tamayo em 2004 e denominado IPVO.

#### 2.4. MOTIVAÇÃO DO TRABALHO VOLUNTÁRIO

Motivação é o processo responsável pela intensidade, direção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta. (ROBBINS, 2002).

Entre os poucos trabalhos sobre motivação de trabalhadores voluntários, destaca-se o estudo realizado por Selli e Garrafa (2005), que resumem as razões fundamentais que estabelecem as motivações para a atividade voluntária em torno de três tipos de motivações básicas: a) motivações pessoais relacionadas à vida do voluntário, b) motivações decorrentes da crença professada, e c) motivações despertadas pelo sentimento de solidariedade.

a) Motivações relacionadas à vida do voluntário: Ele é voluntário para "dar sentido à própria vida", "para ocupar o próprio tempo", "para ter a possibilidade de comunicar-se", "para superar o vazio da existência", "para sentir-se melhor como pessoa".

Observou-se que 10,4% dos entrevistados de onde, ao estabelecerem relações entre sua definição pessoal de solidariedade e as características que a identificam, indicaram a conquista do "próprio bem-estar" como fator relacionado às motivações pessoais.

b) Motivações relacionadas à crença professada: A motivação é fecundada pela filosofia de vida que a crença propõe aos seus adeptos. O foco do interesse motivacional é a pessoa do voluntário que, como crente, cumpre com os preceitos que sustentam sua fé. Nessa tipologia de motivações, o sujeito é voluntário para "conquistar a perfeição" por meio do "exercício da caridade", do "amor ao próximo" e da "compaixão" de "boas obras".

c) Motivações alicerçadas na solidariedade: Nessa tipologia motivacional, a atividade voluntária tem, no centro de seus interesses, o bem do outro. O sujeito é voluntário para "ajudar as pessoas", "tornar as pessoas mais autônomas", "contribuir na construção da justiça", "reduzir as disparidades sociais", "cumprir com a sua parte como membro da sociedade".

As razões relacionadas acima são bastante importantes para direcionar a pesquisa elaborada neste artigo, no entanto, entende-se que é necessário o estudo desta matéria sob a ótica do comportamento organizacional.

### 3. METODOLOGIA

Segundo Gil (1990), esta pesquisa é descritiva, pois a mesma tem como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, ainda, o estabelecimento de relação entre algumas variáveis. É ainda exploratória, pois tem como finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e idéias, com vistas à formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis por estudos posteriores. O método utilizado é o indutivo, pois parte do particular e coloca a generalização como produto posterior do trabalho de coleta de dados particulares.

Como instrumento de pesquisa foi utilizado um questionário para identificar o perfil da amostra estudada, bem como os tipos de valores motivacionais desta população. Foram preenchidos 22 questionários de um universo de 50 voluntários no período de 22 a 30 de junho de 2007. Estes questionários foram respondidos em aproximadamente 5 minutos pelos voluntários, que em nenhum momento se recusaram a preenchê-lo. Foi observado que o preenchimento do questionário foi feito com satisfação e alegria, mantendo o ambiente de cooperação existente na entidade.

A primeira limitação vem da característica complexa dos seres humanos e do fato de que a possibilidade de fazer generalizações simples precisas dentro do estudo do comportamento organizacional é limitada. Conforme Robbins (2002), isto não significa que os pesquisadores possam dar explicações razoavelmente precisas sobre o comportamento humano, ou fazer previsões válidas. Significa, todavia, que os conceitos do comportamento organizacional precisam refletir condições situacionais ou contingenciais. Em outras palavras, o estudo de um dado comportamento depende da situação em que ele é empregado, portanto é importante dentro deste artigo, compreender de maneira clara o ambiente que envolve as pessoas, seus comportamentos e suas inter-relações.

A segunda limitação vem do fato de o questionário ter sido aplicado em duas ONG's onde trabalha um grande número de voluntários, ambas situadas na Zona Oeste do Rio de Janeiro e que trabalham com a mesma característica de público alvo, tendo numa de suas frentes de trabalho, os moradores em situação de rua. Apesar de apresentarem uma base ecumênica, uma das instituições tem trabalhadores vindo de instituições religiosas católicas apostólicas romanas e a outra de espíritas que trabalham sobre a orientação dos livros de Allan Kardec.

Por último cita-se como limitação o fato de que o instrumento proposto para avaliação de perfil de valores organizacionais ser baseado no trabalho específico de Tamayo (2004), que a princípio foi desenvolvido para outro perfil de organizações.

#### 4. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este estudo foi realizado entre pessoas que exercem trabalho voluntário em ações que buscam promover a reinserção social da população em situação de rua. Em sua maioria, esta população é composta, por pedintes profissionais que vivem em situação de risco social associado à ausência de normas sociais, violência e consumo de álcool, mas que também é capaz de muitas vezes dissimular uma situação mais crítica do que realmente vivem. Para participar deste tipo de ação social, a ONG exige de seus voluntários uma experiência prévia em ações sociais que o qualificam para o trabalho de rua, pois precisam ter a sensibilidade para tratar com a população em questão. Assim, estes voluntários têm um perfil mais mediador e de maior responsabilidade social, já que nesta ação social não é admitido o assistencialismo. É importante ressaltar que os entrevistados dedicam de 6 a 10 horas semanais de trabalho voluntário.

A análise dos dados do perfil dos entrevistados permite observar que ela é composta de 9 mulheres e 13 homens, com bom nível de escolaridade. Pois, deste grupo, 5 apresentam curso universitário incompleto, 11 completaram o curso universitário, 3 com pós-graduação e 3 com mestrado; demonstrando um nível de escolaridade bem acima da média nacional. Pode-se concluir também que esta amostra tem um alto poder aquisitivo, pois destes 22 entrevistados, 20 já fizeram viagens para o exterior, 20 possuem carro próprio e 20 moram em imóvel próprio.

Um dos pontos chaves da pesquisa foi permitir a cada indivíduo que respondessem livremente quais eram as suas motivações ao trabalho voluntário através de perguntas abertas, o que permitiu elaborar uma lista de motivos sem que houvesse uma formatação prévia limitando as respostas obtidas. Este aspecto confere um peso qualitativo a estas respostas.

A partir desta lista de motivos, foram realizadas discussões e análises dos referenciais de tipos motivacionais de valores apresentados por Schwartz (1992). Os motivos apresentados pelos entrevistados foram associados às metas pessoais relativas a cada tipo motivacional de valor, com os resultados apresentados na Tabela 02. Os autores, que já apresentam uma experiência de quase 10 anos em trabalhos sociais e na apresentação de projetos em fundações internacionais, tiveram papel de juízes, avaliando as questões.

Desta forma, foi possível avaliar qual a frequência dos tipos motivacionais de valores mais presentes entre os entrevistados. A partir da análise deste resultado, apresentado na Tabela 03, podemos afirmar que a amostra do presente estudo tem uma formação de valores mais voltada para a coletividade e a benevolência.

Por se tratarem de indivíduos na maioria já realizados em suas vidas profissionais, com patrimônio estabilizado e que dedicam parte do seu tempo à coletividade, este estudo sugere que os trabalhadores voluntários apresentam uma percepção diferenciada dos valores organizacionais, principalmente quando participam da composição de uma organização do terceiro setor. Outro fator importante é que todo voluntário também passa a ser um dos associados contribuintes na manutenção da obra social, o que o compromete com as ações que são executadas.

Não foi encontrada nenhuma diferença significativa de perfil comportamental entre homens e mulheres, ou à escolaridade ou à concentração financeira, reforçando a análise de que temos uma igualdade na amostra. Esta igualdade pode ser conquistada ao se exigir que todo trabalhador voluntário tenha uma experiência previa, ou dentro da ONG ou fora dela.

Esta igualdade deve levar a um alto índice de responsabilidade social, pois os resultados prévios levantados demonstram baixa frequência dos fatores mais relacionados à tradição, poder social e estimulação e alto na benevolência e segurança.

TABELA 02: Fatores motivacionais citados associados aos Fatores Motivacionais de Schwartz (1992)

Motivação	Associação
Melhoramento contínuo	Autodeterminação
Autoconhecimento	Autodeterminação, conformidade e segurança
Crescimento interior, procurar se melhorar	Autodeterminação e universalismo
Caridade, servir ao semelhante, ser útil	Benevolência
Colaborar para a melhoria social	Benevolência e segurança
Interação com o próximo	Benevolência e universalismo
Ajuda mútua, conforto espiritual	Benevolência, segurança e universalismo
Aprendizado relacionado a doação	Benevolência, segurança e universalismo
Procura da cura para doença psiquiátrica, hábitos saudáveis, devolver a sociedade o que ela me ofertou.	Conformidade e segurança
Aprendizado do desconhecido	Estimulação
Prazer	Hedonismo
Conscientização de necessidade de aprendizado	Hedonismo e autodeterminação
Necessidade de colaborar com o próximo	Hedonismo e autodeterminação
Necessidade de encontrar explicações sobre a vida	Hedonismo e conformidade
Me faz muito bem	Hedonismo e realização
Não sentir-se alheio ao mundo	Hedonismo, autodeterminação e tradição
Priorização do tempo	Poder social
Criar habilidade de lidar com pessoas e com dificuldades	Poder social e estimulação
Sentir-se recompensado	Realização
Relacionamento com outras pessoas, socialização	Realização e segurança
Construir uma vida melhor para todos, troca de experiência	Universalismo

Fonte: Dados da pesquisa

A Tabela 3 mostra a frequência com que cada tipo motivacional de valor foi encontrado na amostra pesquisada. Pode-se ver que os valores motivacionais identificados no grupo com maior frequência foram segurança (63% do total), benevolência (54% do total) e universalismo (41% do total). Podemos verificar também, que 82% dos entrevistados apresentaram tipos de valores associados com interesses coletivos, 63% apresentaram tipos de valores associados a interesses mistos e 59% apresentaram tipos de valores associados com interesses individuais. Finalmente podemos perceber que os tipos de valores relacionados a interesses individuais são exatamente os 5 tipos de menor frequência conforme apresentado na Tabela 03.

TABELA 03: Frequência de Motivações da população

<b>Tipo motivacional de valor</b>	<b>Frequência</b>
Segurança	14
Benevolência	12
Universalismo	9
Autodeterminação	7
Conformidade	6
Hedonismo	6
Realização	4
Estimulação	2
Poder social	2
Tradição	1

Fonte: Dados da pesquisa

## 5. CONCLUSÃO

Tamayo (2004) realiza uma análise fatorial sobre os itens de sua pesquisa e conclui que 8 fatores básicos formam o instrumento de medição de valores organizacionais IPVO. Ao realizar este procedimento, o autor condensa os 10 valores motivacionais de Schwartz (1992) em 8 fatores do IPVO que correspondem, por sua vez a nove fatores motivacionais pessoais.

O que chama largamente a atenção neste estudo é o fato de o tipo motivacional segurança ser o mais relacionado pelos trabalhadores voluntários. Por outro lado, a segurança não é um tipo motivacional associado a nenhum dos fatores básicos utilizados no IPVO de Tamayo (2004).

Assim, justamente o fator que mais aparece na análise de motivação de empresas do terceiro setor, não é considerado no instrumento de medida de valores organizacionais mais amplamente utilizado pela literatura atual. Os dois fatores motivacionais seguintes (Benevolência e Universalismo) estão associados à “Preocupação com a coletividade” citado na pesquisa como “valores que orientam o relacionamento cotidiano com indivíduos próximos e com a comunidade”, o que demonstra uma coerência pelo fato de que esta ONG esta associada à promoção social.

Os três fatores que demonstraram a menor frequência da motivação pessoal; que são a Tradição, Poder social e Estimulação; estão associados a fatores de pouca importância ao trabalho social voluntário.

Tamayo (2004) cita também a possibilidade de conflitos quando alguns fatores motivacionais são priorizados, como a Autodeterminação e Estimulação versus Conformidade, Tradição e Segurança. A autodeterminação, conformidade e segurança foram bastante citadas, mas entendemos que não são criados conflitos nos casos pesquisados.

Finalmente concluí-se que seria interessante a realização de novas pesquisas, com outras instituições deste setor, para validação de um instrumento de identificação dos valores pessoais para o trabalho voluntário e pertinente ao estudo do comportamento organizacional, como é o IPVO de Tamayo (2004), face à sua utilização em organizações sem fins lucrativos que lançam mão de forma ampla do trabalho voluntário, como é o caso de ONG's responsáveis por importantes projetos sociais no Rio de Janeiro e em outras cidades do país.

## 5. REFERENCIAS

- BARBOSA, L.N.H.; Cultura Administrativa: uma nova perspectiva das relações entre antropologia e administração. RAE – Revista de Administração de Empresas, v.36, n.4, p-6-19. São Paulo, 1996.
- BORGES, A.M.B. A influência dos valores organizacionais para a promoção da aprendizagem organizacional. Dissertação de Mestrado – UFSC, Florianópolis, 2002.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. Elementos de Comportamento Organizacional. Pioneira Thompson Learning. São Paulo. 2004.
- GOLEMAN, D. Inteligência Emocional: a teoria revolucionária que redefine o que é ser inteligente. Rio de Janeiro: Objetiva, 1995.
- GOMES DA SILVA, J. R.; VERGARA, S. C. Sentimentos, subjetividade e supostas resistências à mudança organizacional; RAE vol. 43, no 3, 2003.
- HOFSTEDE, G. Cultures' consequences: International differences in work related values. Sage. Beverly Hills, CA, 1980.
- \_\_\_\_\_. Cultural constrains in management Theories. Academy of management executive, p81-94. 1993.
- PIRES, J.C.S.; MACÊDO, K.B. Os valores individuais e organizacionais em uma organização pública. XXIX Encontro da ANPAD. Anais. Brasília, 2005.
- TORRES, C.V.; PÉREZ-FLORIANO, L. Transculturalismo e mudança organizacional, In: LIMA, S.M.V. (org.) Mudança organizacional: teoria e gestão. Editora FGV. Rio de Janeiro, 2003.
- ROBBINS, S.P. Comportamento organizacional. Prentice Hall, São Paulo, 2002
- SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. Toward an universal psychological structure of human values. Journal os Personality and Social Psychology. 1987
- \_\_\_\_\_; Are there universal aspects in the structure and contents of human values? Jornal of Social Issues, v.50, n.1., p.19-45, 1994
- SELLI, L.; GARRAFA, V. Bioética, solidariedade crítica e voluntariado orgânico. Revista Saúde Pública, vol.39, no.3, 2005.
- TAMAYO, A.; GONDIM, M.G.C. Escala de valores organizacionais. Revista de Administração da Universidade de São Paulo (RAUSP), v.31, n.2, p.62-72, abr./jun. São Paulo, 1996.
- \_\_\_\_\_; OLIVEIRA, F.O. Inventário de Perfil de Valores Organizacionais. R. Adm. V.39, n.2, p129-140. São Paulo, 2004.
- \_\_\_\_\_; MENDES, A. M. & PAZ, M. G. T. Inventário de valores organizacionais. Estudos de Psicologia. Natal, 2000.
- \_\_\_\_\_; SCHWARTZ S. H. Estrutura motivacional dos valores humanos. Psicologia: Teoria e Pesquisa. 1993