

**ÂNCORAS DE CARREIRA E VOLUNTARIADO: ANÁLISE DO PERFIL E
MOTIVAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS****Débora Akemi Techima**

FEA USP: Graduação Administração de Empresas (5º semestre)
Rua Padre Francisco Liberman, 35 CEP: 05353160 - Cidade São Francisco - SP
dtechima@yahoo.com Tel: 9428-0736

Eliane Akie Tsujimoto

FEA USP: Graduação Administração de Empresas (5º semestre)
Rua David BenGurion, 350 CEP: 05634-000 – Vila Campo Belo - SP
elianetsujimoto@yahoo.com.br Tel: 9630-6156

Giselle Mendes Silva

FEA USP: Graduação Administração de Empresas (5º semestre)
Av. Prof. Mello de Moraes, 1235 CEP: 05506-000 – Butantã - SP
gi_mendess@yahoo.com Tel: 8163-8130

Colaboradores

Outros integrantes do PET:
Abner de Pinho Nogueira Freitas
Allones Santos Silva
Daniela Yuri ITO
Gustavo de Boer Endo
Prof. Tutor do Grupo: Lindolfo Galvão de Albuquerque

RESUMO

O presente estudo visa identificar a relação entre a motivação para a prestação de trabalhos voluntários e a âncora de carreira do indivíduo. Segundo a teoria de Schein, que afirma ser grande o peso de elementos da personalidade da pessoa, incluindo seus valores e habilidades intrínsecas, na escolha da carreira.

Para a realização da análise qualitativa dos dados foi aplicado um questionário, a partir de uma amostra de 39 pessoas voluntárias, com o objetivo de verificar se o perfil das pessoas que trabalham voluntariamente em algum projeto/instituição corresponde à âncora de carreira “Serviço e Dedicção à Causa”, de modo a entender os elementos que motivam o trabalho voluntário e gerar possibilidades de contribuir para o incremento e manutenção dessa motivação ou até mesmo de captar novos voluntários.

Os resultados apontam para a confirmação da hipótese proposta, uma vez que a maioria das pessoas respondentes da pesquisa, realizando trabalhos voluntários, possui como âncora de carreira dominante “Serviço e Dedicção à Causa”.

Palavras-chaves: Âncoras de Carreira, Voluntariado, Trabalho Voluntário

INTRODUÇÃO

Problema de Pesquisa e Objetivo

A pesquisa procura estudar a relação entre a teoria de âncoras de carreira (Edgar Schein) e a motivação ao trabalho voluntário. O estudo desse relacionamento será baseado na análise dos resultados frutos da tabulação de um questionário específico para identificação da âncora de carreira da pessoa.

A partir de então, objetiva-se comprovar se é verdadeira a hipótese de que as pessoas que trabalham como voluntários, possuem como perfil profissional a orientação de carreira “Serviço e dedicação a uma causa”.

REVISÃO BIBLIOGRÁFICA

Conceituando o trabalho Voluntário

De modo geral a realização de um trabalho voluntário gera grande satisfação nas pessoas envolvidas. Esse sentimento provém do bem estar de sentir-se “útil”, da percepção de estar contribuindo beneficentemente para a sociedade. Entretanto, nem todas as pessoas são movidas por um sentimento de solidariedade com relação ao próximo. Nesta pesquisa pretende-se analisar o perfil daquelas que se envolvem intensamente com o trabalho voluntário.

O voluntariado ou o tema função social (Fischer, 2002) borbulhou, inicialmente, com a Revolução Industrial, quando a distribuição de renda e a distância social foram mais evidentes.

Ação voluntária, segundo Ferraz (2001), encarna valores de solidariedade e de iniciativa individual em prol do bem público. O indivíduo não somente luta pelos seus direitos, como também abandona um comportamento individualista, tomando consciência que tem que agir efetivamente para a solução dos problemas da vida em comunidade.

A motivação, de acordo com Robbins (2002), envolve três elementos: esforço, necessidade e metas. O esforço do voluntário é a medida da intensidade do seu empenho na realização do trabalho, a necessidade é a consciência de que se pode compartilhar experiências e unir forças sinergicamente convergindo para a melhoria do bem estar social, já a meta consiste no auxílio prestado ao próximo sem esperar um benefício em troca.

O voluntário quando se apresenta a uma instituição para executar um trabalho, doando sua energia, tempo e talento gratuitamente mas ganha muitas coisas em troca, como “contato humano convivência com pessoas diferentes, oportunidade de viver outras situações, aprender coisas novas e a satisfação de se sentir útil” Ramos (2001). É através do seu empenho nessa função que o indivíduo tem como resultado a sensação de fazer o bem. Esses atores sociais entregam o melhor de si, reconhecendo e respeitando a dignidade pessoal, com respeito mútuo, promovendo a justiça social defendendo a integridade pessoal individual e atuando de modo a melhorar a realidade sócio-cultural, política e econômica, conhecendo melhor a realidade que os rodeia. Muitas vezes acabam por revisar seus valores corrigir certos rumos em suas vidas, e ainda segundo Ferraz (2001), adquirindo um grau de satisfação pessoal bastante alto.

O voluntário atua como um agente de transformação social, com forte inserção na comunidade, tendo um importante papel integrador. Através da participação voluntária, as pessoas encontram espaço para seu crescimento pessoal e sua auto-realização. Quem presta serviço voluntário está contribuindo para a melhoria de vida, crescimento moral e emocional de pessoas carentes das mais diversas faixas etárias e classes sociais.

De acordo com Nathan (1964), as pessoas se apresentam como voluntárias a fim de “conseguir a satisfação da participação em um grupo, o que quer dizer que elas necessitam sentir-se parte de objetivos e significado mais amplos da vida grupal para obter a satisfação decorrente da dependência, da afeição, da situação social e da realização criadora”.

Contudo, a maior parte dos voluntários se encontra numa situação de equilíbrio entre obter as satisfações que todos os seres humanos necessitam e contribuir com seu trabalho para auxiliar outros por meio das atividades individuais, de grupo ou de reforma social.

Cresce a tendência de se encarar as necessidades não unicamente do ponto de vista individual. O indivíduo é parte integral da sociedade e a satisfação de suas necessidades deve ser encarada em relação a outros indivíduos e a instituições por meio das quais eles funcionam. As atividades voluntárias e o voluntariado podem fornecer um clima social no qual as necessidades do indivíduo poderão ser satisfeitas de um modo que é importante tanto para ele quanto para a sociedade da qual faz parte.

Grande parte das pessoas que trabalham sem remuneração possui outra forma de obtenção de recursos monetários, segundo Drucker (1994) essas pessoas trabalham por uma causa e compartilham da visão da instituição. Isso explica, de certo modo, o grande envolvimento dos voluntários com a causa pela qual estão envolvidos.

Surge como referencial da motivação ao trabalho voluntário a teoria motivacional conceituada pela psicologia, explicando a motivação do indivíduo como um traço de caráter intrínseco.

Reforçando esse ponto de vista, podemos fazer uso da teoria de McGregor para conceituar a motivação do voluntário, pois o voluntário vê seu trabalho como sendo algo tão natural quanto o lazer, adotando responsabilidade e, muitas vezes, auto-orientando-se para a realização de diversas tarefas.

Âncoras de Carreira

A origem do conceito “Âncora de Carreira” surgiu originalmente através de um estudo implementado para compreender melhor a evolução das carreiras gerenciais e como as pessoas aprendiam os valores e procedimentos de suas organizações empregadoras. O estudo baseou-se na análise de 40 ex-alunos do programa de Mestrado na Escola Sloan de Administração. Sendo assim, foram realizadas entrevistas no segundo ano de Mestrado, e acompanhamento durante um período de até 10 a 12 anos após a conclusão do curso. Segundo Edgar Schein (1996), os acontecimentos efetivos dos históricos de carreira mostraram ser muito variados, mas os motivos que os entrevistados deram para as suas escolhas e o padrão de seus sentimentos com relação aos acontecimentos, mostraram ser surpreendentemente coerentes. Para cada indivíduo, as características latentes, das quais não tinha dado conta, refletiam um crescente senso de individualidade, baseado no aprendizado dos primeiros anos. Quando essas pessoas tentaram trabalhos que não lhes pareciam adequadas, eram atraídas de volta para alguma coisa que se encaixasse melhor, daí a metáfora de uma âncora.

Segundo Edgar Schein (1996) a âncora de carreira de uma pessoa é o seu auto-conceito, consistindo da auto-percepção dos talentos e habilidades. Assim como os seus valores básicos, e, mais importante, o desenvolvimento do senso de motivação e necessidade enquanto fazem parte da carreira. Entretanto, uma vez que o auto-conceito está constituído, funciona como uma força estabilizadora, uma âncora, e pode ser vista como as motivações e os valores que a pessoa não desiste quando é forçada a fazer uma escolha. Muitos de nós, de acordo com Schein (1996), não estamos cientes de nossa âncora de carreira antes que somos forçados a tomar uma decisão relacionada ao auto desenvolvimento, a família ou a carreira. Para o autor é importante conhecer a própria âncora de carreira para escolher sabiamente quando escolhas tiverem que ser feitas.

Para Schein (1978), a teoria de âncora de carreira assegura que indivíduos possuem uma âncora de carreira dominante, ou um valor do qual não abririam mão enquanto uma escolha fosse feita. Segundo o autor um indivíduo somente poderia descobrir sua âncora de carreira através de uma experiência profissional, onde seus talentos pessoais, motivações e valores são testados ou verificados.

Assim sendo, pessoas podem descobrir que apresentam uma tendência para o trabalho voluntário, uma vez que, quando uma escolha fosse exigida o valor de contribuir beneficentemente para a sociedade predominasse no indivíduo.

Segundo Barth (1993), a teoria de âncoras de carreira de Schein fornece uma importante e eficaz estrutura para se entender a disposição da motivação na carreira.

Portanto, para se entender o trabalho voluntário é preciso conhecer as suas verdadeiras motivações e para isso, utilizaremos a estrutura de âncoras de carreira de Schein.

Para Dutra (1996), a reflexão sobre âncora de carreira é o insumo básico para verificarmos que fatores influenciam as decisões sobre a escolha de pessoas. Verificar assim quais os fatores que influenciam uma pessoa a se tornar voluntária.

De acordo com a pesquisa original de Schein em 1970, a maioria dos auto-conceitos dos indivíduos se agrupavam dentro de cinco categorias, refletindo valores básicos, motivações e necessidades. São eles: autonomia/independência, estabilidade/segurança, competência técnica-funcional, competência gerencial e empreendedorismo/criatividade. Já em 1980, estudos de Schein revelaram outras três categorias de âncoras de carreira, serviço e dedicação à causa, desafio puro e estilo de vida.

De acordo com Schein (1996), muitas carreiras permitem a execução de muitas das necessidades que dão suporte a diferentes âncoras. Assim, o trabalho voluntário pode ter mais de uma âncora de carreira.

- ✓ **Autonomia/Independência** - Preocupação com a liberdade e a independência, com o não ser constrangido pelas regras da organização, com o fazer as coisas à sua maneira. A âncora de carreira correspondente reflete uma preocupação primária com as ações e as escolhas capazes de permitirem a autolibertação das restrições e constrangimentos e de possibilitarem o desenvolvimento de uma carreira na qual seja possível escolher quando trabalhar, em que e com quanto empenho;
- ✓ **Estabilidade/Segurança** - Preocupação com a estabilidade e com a garantia de emprego, segurança, benefícios e boas condições de aposentadoria. A âncora de carreira correspondente reflete a preocupação com a estabilidade da carreira, de tal forma que a pessoa consiga relaxar e sentir que fez o que tinha a fazer, sendo leal e aceitando o que fosse necessário em troca de um emprego a longo prazo;
- ✓ **Competência técnico-profissional** - Preocupação com o desenvolvimento da perícia pessoal e especialização, construindo a carreira em uma área técnica específica ou determinada profissão. A âncora de carreira correspondente reflete uma preocupação principal com o exercitar os talentos e as capacidades pessoais numa determinada área, com o derivar do sentido de identidade pessoal a partir dessa competência e com o desafio pelo crescimento nessa mesma área ou profissão;
- ✓ **Competência Gerencial** - Processo de supervisão, influência, liderança e controle de pessoas em todos os níveis, procedendo à integração dos seus esforços. A âncora de carreira correspondente, competência de gestão, reflete uma preocupação central com a integração dos esforços dos outros, para a responsabilidade pelos resultados totais e para a articulação das diferentes funções de uma organização;
- ✓ **Empreendedorismo/Criatividade** - Trabalhar com os próprios produtos e idéias, procurar começar ou construir a sua própria empresa. A âncora de carreira correspondente reflete a preocupação com a criação de algo novo, envolvendo a

motivação para ultrapassar obstáculos, a vontade de correr riscos e o desejo de proeminência pessoal naquilo que é alcançado;

- ✓ **Serviço e dedicação a causa** - Segundo Schein (1996), o número de pessoas que se destacam com esta âncora está aumentando. As pessoas estão sentindo a necessidade não somente de manter um rendimento adequado, mas de fazer algo significativo. A utilização das capacidades interpessoais e de ajuda em serviço dos outros, comprometimento com uma causa importante na vida e a conseqüente devoção a ela. A âncora de carreira correspondente reflete uma preocupação primordial com o alcance de resultados valorizados, como, por exemplo, fazer do mundo um lugar melhor para se viver, ajudar os outros, aumentar a harmonia entre as pessoas, ensinar. A âncora de serviço e dedicação combinada com a âncora de empreendedorismo/criatividade geram organizações voltadas para reciclagem, gerenciar problemas ambientais, etc;
- ✓ **Desafio puro** - Confrontar-se com, trabalhar em, e resolver problemas difíceis, quaisquer que eles sejam. A âncora de carreira correspondente reflete uma preocupação primária com a resolução de problemas aparentemente irresolúveis, de vencer oponentes duros, de ultrapassar obstáculos difíceis. O processo que conduz ao sucesso é mais importante que o sucesso num determinado campo ou área de competências;
- ✓ **Estilo de vida** - Desenvolver um estilo de vida capaz de equilibrar as necessidades da carreira e da família, de modo que a pessoa seja capaz de levar a vida à sua própria maneira. A âncora de carreira correspondente reflete a preocupação de conjugar os aspectos da vida num todo integrado, de modo que nem as preocupações com a família nem as com a carreira se tornem dominantes.

METODOLOGIA

A metodologia adotada para a realização do estudo foi pautada em duas frentes principais: Na obtenção de dados primários, através da revisão bibliográfica da literatura relevante ao tema e da coleta e análise de dados secundários obtidos através da aplicação de questionários.

Os questionários aplicados objetivavam identificar a âncora de carreira predominante do entrevistado. Ele foi composto por duas partes a saber:

- ✓ Um cabeçalho, elaborado pelas autoras da pesquisa, em que perguntas fechadas, procuravam identificar a área de atuação do voluntário e suas intenções em relação à atividade em questão.
- ✓ Uma parte extraída do livro *Carrer Anchors*, de Edgar H. Schein, que foi adaptado para a cadeira de Administração de Recursos Humanos (FEA USP), por Joel S. Dutra e Lindolfo G. De Albuquerque.

O questionário foi aplicado à voluntários de duas instituições voltados à Educação, o Alfa-Usp (Projeto de alfabetização de adultos) e Cursinho FEA USP (Projeto de auxílio à inserção da comunidade de baixa renda ao ensino universitário). Além disso, participaram da pesquisa alunos de instituições voluntárias dentro da faculdade de Odontologia da USP e outros voluntários (instituições diversas), estes últimos num número não significativo.

Ao todo a amostra contém uma população de 39 entrevistados.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

A tabela 1 abaixo apresenta a tabulação geral dos resultados.

Entrevistado	Técnico Funcional	Gerencia Geral	Autonomia/ Independência	Segurança/ Estabilidade	Criatividade Empreendedora	Serviço e Dedicção à Causa	Desafio Puro	Estilo de Vida	Sexo
1	4,2	3,8	3,8	4,2	3	5,8	5	5,6	F
2	4	4,6	4,4	4,6	4	4,8	6,4	5,4	M
3	4,8	4,4	3,8	2,6	5,4	3,4	4,2	4,4	F
4	4,2	4,8	3,4	4	6,2	3,4	3,4	2,8	M
5	2,4	3,4	4,6	3,2	2,4	7	4,2	2,8	M
6	5	4,6	5	2,8	4,8	3,8	4,4	5,2	M
7	5	4,6	4,6	3,2	3,8	4,6	5	3,2	F
8	5	3,8	5,2	3,6	5	7	5,6	3,8	F
9	3,4	3,2	4,2	2,8	2,8	7,8	4,2	3,8	F
10	2	1,2	3,4	1,8	1,2	8	2,4	6,4	M
11	2,8	2,4	5,8	6,2	3,6	2,4	2,8	3	M
12	3,2	3,2	3,6	4,4	2,6	5	5,2	3,8	M
13	5,6	3,6	4,6	4,8	5,2	8,4	5,6	4,6	M
14	4,8	2,8	4,4	5,2	3,4	6,2	5,6	4	F
15	4,6	3,4	3	3,4	3,2	3,2	4	3,8	F
16	4,6	3,2	3	5,2	4	4,6	3,8	7	F
17	5,2	3,6	5,2	5	4,8	6,4	3,2	5,8	F
18	3,4	2	6,4	2	4,2	3,6	6,2	5	M
19	5,6	3	5,4	4,4	5,2	3,6	4,4	4,8	M
20	4,6	2,2	3,4	5	4,4	3,4	2,4	3	F
21	3,4	2,6	6	5,8	4,6	2,8	3,8	4,2	M
22	4,8	3,6	4,6	5,6	6,6	4,2	4,8	4,6	M
23	4,8	3	3,8	6	5,6	5	4,2	6,2	M
24	5,6	4	4,4	6	6	3	4,2	3,8	F
25	3	2,2	5	6,2	4,8	3,2	5	5,4	F
26	5,8	3,2	4,4	3,6	4,4	4,4	4	5,4	M
27	2	2,2	3	2,6	1,8	8	2,2	5,4	M
28	5,8	5,8	6,4	2,4	5,2	3,8	5	3,2	M
29	4	3,4	5,6	3,4	4,2	5,6	3,4	6	M
30	4,6	3	3,8	2,6	4	4,6	4,4	4,6	F
31	3,6	3	3,4	4,4	2,4	6,2	3,4	6,2	F
32	4,2	3,6	5,4	5	4,6	3,8	3	7	M
33	5,4	2,6	4,8	1,8	2,8	4,4	5,4	3,6	F
34	3,2	2	3,4	3	2,6	6,2	4	4	M
35	4,8	3,6	3,8	1,8	6	4,4	4,6	5	M
36	4,4	4,8	4,6	4,2	3,4	8,2	5,2	4,8	F
37	6,6	4	4,6	3,4	3	5,8	4,8	4,6	M
38	3,6	2,6	1,6	1,8	1,6	6,2	3,4	5,2	M
39	3	3	5,2	3,6	3,4	6,4	4	5,6	F
Total	5	0	3	4	4	15	3	5	

Tabela 1.0: Tabulação Geral

Foram entrevistados 39 voluntários, na faixa etária de 20 a 24 anos, trabalhando prioritariamente na área de Educação. Dentre esses, 22 são do sexo masculino e 17 do sexo feminino. A pesquisa compreendeu ainda a motivação do voluntário para a realização do trabalho, o público alvo e a pretensão das pessoas em trabalhar como voluntários no futuro.

Dos 8 tipos de âncoras sugeridos por Schein (1978), o maior percentual dos perfis enquadrou-se na âncora de Carreira Serviço e Dedicção à Causa, cuja porcentagem representa 38% do total. Essas pessoas possuem características semelhantes, descritas no texto do Schein (1996), como sendo indivíduos com “valores centrais que querem personificar em seu trabalho ... baseiam-se no desejo de melhorar o mundo de alguma forma”, ou seja, priorizam seus valores em detrimento a seus talentos. Seus valores incluem servir a humanidade e ajudar a pátria, por exemplo. Não desejam o dinheiro em si, mas querem pagamento justo pelas suas contribuições. Elas, também preferem trabalhar com autonomia, querem sentir que seus valores são compartilhados por seus colegas de trabalho.

A distribuição dos perfis para as outras âncoras apresentaram-se de modo homogêneo, em torno de 12% para cada uma, o que evidencia um grande desvio em relação à âncora objetivo da análise.

Âncoras de Carreira Serviço e Dedicção à Causa

Entrevistado	Técnico Funcional	Gerencia Geral	Autonomia/ Independência	Segurança/ Estabilidade	Criatividade Empreendedora	Serviço e Dedicção à Causa	Desafio Puro	Estilo de Vida	Sexo
1	4,2	3,8	3,8	4,2	3	5,8	5	5,6	F
5	2,4	3,4	4,6	3,2	2,4	7	4,2	2,8	M
8	5	3,8	5,2	3,6	5	7	5,6	3,8	F
9	3,4	3,2	4,2	2,8	2,8	7,8	4,2	3,8	F
10	2	1,2	3,4	1,8	1,2	8	2,4	6,4	M
13	5,6	3,6	4,6	4,8	5,2	8,4	5,6	4,6	M
14	4,8	2,8	4,4	5,2	3,4	6,2	5,6	4	F
17	5,2	3,6	5,2	5	4,8	6,4	3,2	5,8	F
27	2	2,2	3	2,6	1,8	8	2,2	5,4	M
30	4,6	3	3,8	2,6	4	4,6	4,4	4,6	F
31	3,6	3	3,4	4,4	2,4	6,2	3,4	6,2	F
34	3,2	2	3,4	3	2,6	6,2	4	4	M
36	4,4	4,8	4,6	4,2	3,4	8,2	5,2	4,8	F
38	3,6	2,6	1,6	1,8	1,6	6,2	3,4	5,2	M
39	3	3	5,2	3,6	3,4	6,4	4	5,6	F

Tabela 1.1: Âncora de Carreira – “Serviço e Dedicção à Causa”

Discriminando os entrevistados dentro do objeto de estudo e segmentando a análise por gênero, percebe-se que 53% do total das mulheres enquadram-se nesse perfil, contra 27% dos homens.

Para 57% dos voluntários a motivação para seu trabalho é o profundo desejo de ajudar as pessoas. Outros 36% afirmaram ser motivados pelo benefício gerado para sua carreira profissional.

Em relação ao campo de atuação, 60% dos entrevistados concentram-se na área educacional, sendo que os outros 40% estão distribuídos igualmente na área hospitalar e de aconselhamento.

Quanto ao público alvo, tem-se que 80% dos voluntários trabalham com adultos, 10% com crianças e 10% com idosos.

Em relação ao futuro, 57% dos entrevistados querem trabalhar como voluntários pelo simples desejo de ajudar aos outros (fazer caridade), 30% provavelmente não se envolverão

em atividades voluntárias no futuro e 13% desejam se profissionalizar na área e desenvolver uma carreira no terceiro setor. A maioria dos voluntários, em questão, objetiva continuar esse trabalho pelos próximos 5 anos ou mais.

CONCLUSÃO

A partir desse estudo fica evidente a importância da análise do estilo de âncora de carreira preponderante em um grupo de voluntários, uma vez que se faz possível, por exemplo, verificar em que grau o comprometimento e motivação para a realização do trabalho voluntário está relacionado ao perfil da pessoa em questão.

Como evidenciado através da pesquisa de campo e análise qualitativa, entre a amostra analisada, foi possível provar a hipótese de que a motivação de uma pessoa voluntária está relacionada com a âncora de carreira de "Serviço e Dedicção a causa", de acordo com a classificação de Schein (1996).

De acordo com os resultados, a maioria das pessoas cujo estilo preponderante é a âncora de "Serviço e Dedicção à Causa" afirmaram realizar trabalhos voluntários pela imensa vontade de ajudar aos outros. Isso relaciona-se diretamente ao estilo em questão, pois este afirma que as pessoas assumem responsabilidade orientadas por valores centrais que preenchem uma necessidade interior de transformar o mundo num lugar melhor.

O desejo de prestar auxílio ao próximo, pautado na âncora de carreira de "serviço e dedicação à causa", de acordo com a pesquisa, aparenta ser mais freqüente em pessoas do sexo feminino. Tal fato pode, inclusive, explicar o motivo pelo qual há mais mulheres em profissões assistenciais, como medicina, psicologia e pedagogia, por exemplo.

Um outro aspecto interessante dos resultados foi o a motivação para o trabalho voluntário orientada para a carreira profissional. Esse aspecto pode ter ficado evidenciado nessa amostra devido à faixa etária dos entrevistado, pois a grande maioria destes encontram-se em fase de escolha profissional e a os processos seletivos atuais dão importância a esse tipo de realização.

Assim, ao montar um grupo de pessoas voltadas às atividades voluntárias, pode-se esperar um maior número que possuem âncora de carreira de Serviço e Dedicção a uma Causa, sendo esse predominantemente formado por mulheres.

A partir desse estudo percebe-se que podem ser feitos outros estudos com temas de pesquisa relacionados ao perfil dos voluntários com âncora de carreira de Serviço e Dedicção a uma Causa e os resultados do trabalho dessas pessoas para a organização, atrelando isso a níveis de desempenho da mesma.

A pesquisa deverá ainda ser ampliada, no que diz respeito ao aumento do tamanho da amostra, para comprovar de forma mais consistente a relação entre o trabalho voluntário e a âncora de carreira Serviço e Dedicção à Causa.

BIBLIOGRAFIA

ANDIM, Leilah e SCALON, Maria Celi, Doações e Trabalho Voluntário no Brasil, Rio de Janeiro, 2000, ed. 7 Letras

BARTH, Thomas J. Review of Public Personnel. Columbia: Fall 1993. Vol. 13, Iss. 4; pg. 27, 16 pgs

BERGAMINI, Cecília Whitaker. Motivação nas Organizações. São Paulo: Atlas, 1997.

DRUCKER, Peter Ferdinand. Administração em organizações sem fins lucrativos: Princípios e Práticas. São Paulo: Pioneira, 1994.

DUTRA, Joel Souza. Administração de carreiras: Uma proposta para repensar a gestão de pessoas. Editora Atlas, São Paulo, 1996.

FERRAZ, Cíntia Regina P., Trabalho voluntário desenvolvendo pessoas: um estudo de caso, São Paulo, 2001 monografia Mackenzie

FISCHER, Rosa Maria. O desafio da colaboração. Editora Gente, São Paulo, 2002.

NATHAN, E. Cohen, O Papel do Voluntário na Sociedade Moderna (The Citizen Volunteer), São Paulo, 1964, editora Fundo de Cultura.

RAMOS, Estela Mara, Guia do voluntariado, São Paulo, 2001 Instituição Tertio Milênio.

ROBBINS, Sthepens P. Comportamento Organizacional. São Paulo: Ed. Prentice Hall, 2002.

SCHEIN, E. H. (1978). Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

SCHEIN, Edgar H. The Academy of Management Executive. Briarcliff Manor: Nov 1996. Vol. 10, Iss. 4; pg. 80, 9 pgs