

UNIVERSIDADE DO ALGARVE

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E SOCIAIS

***MOTIVAÇÃO PARA REALIZAR VOLUNTARIADO:
ESTUDOS SEGUNDO AS ABORDAGENS
FUNCIONALISTA E DA AUTODETERMINAÇÃO***

Cátia Sofia Martins

DISSERTAÇÃO

Tese para obtenção do grau de doutor em Psicologia

Trabalho efetuado sob a Orientação de:

Prof. Doutor Saul Neves de Jesus

Prof. Doutor José Tomás da Silva

GAMBELAS

2013

***MOTIVAÇÃO PARA REALIZAR VOLUNTARIADO:
ESTUDOS SEGUNDO AS ABORDAGENS FUNCIONALISTA E DA
AUTODETERMINAÇÃO***

Declaração de Autoria de Trabalho

Declaro ser a autora deste trabalho, que é original e inédito. Autores e trabalhos consultados estão devidamente citados no texto e constam da listagem de referência incluída.

A Autora

Copyright© 2013, Cátia Sofia Martins

A Universidade do Algarve tem o direito, perpétuo e sem limites geográficos, de arquivar e publicitar este trabalho através de exemplares impressos reproduzidos em papel ou de forma digital, ou por qualquer outro meio conhecido ou que venha a ser inventado, de o divulgar através de repositórios científicos e de admitir a sua cópia e distribuição com objetivos educacionais ou de investigação, não comerciais, desde que seja dado crédito ao autor e editor.

“If you would like to be selfish, you should do it in a very intelligent way. The stupid way to be selfish is... seeking happiness for ourselves alone... the intelligent way to be selfish is to work for the welfare of others”.

Dalai Lama

Agradecimentos

“No man is an island”

John Donne

Realizar um trabalho deste âmbito requer imprescindivelmente o apoio e suporte de diversas pessoas e instituições, aos mais variados níveis.

No domínio científico quero agradecer, em primeiro lugar, ao Prof. Doutor Saul Neves de Jesus todo o apoio, sapiência e disponibilidade revelados ao longo desta caminhada, sem os quais teria sido mais uma intempérie. Foram momentos autorregulatórios extremamente importantes para o desfecho que se acabou por realizar.

Em segundo lugar, mas em nada menos importante, quero manifestar o meu mais profundo agradecimento ao Prof. Doutor José Tomás da Silva pela ativação sociocognitiva constante, que se revelou uma verdadeira pedra filosofal na elaboração deste trabalho. Saliento também a sua inspiração, o seu apoio e preocupação que sempre me motivaram a avançar nesta experiência de vida.

Relativamente ao domínio científico componente sociomoral, quero manifestar o meu mais profundo agradecimento aos colegas que foram basilares na manutenção de um nível ótimo de estimulação: Cristina Nunes, Gabriela Gonçalves, Marta Brás, Alejandro Orgambidez, Luís Gonzaga, Luís Faísca e Helena Martins. Ainda neste âmbito, não descuro a importância da Conceição Oliveira. As perguntas incomodativas de todos, com cheirinho a pressão, foram fulcrais ao longo desta caminhada.

Quero agradecer especialmente ao meu colega Vítor Gamboa pelo incentivo e apoio dados ao longo desta jornada. Destaco a sua participação no último estudo deste trabalho, no qual foi um verdadeiro companheiro pelas sugestões, reflexões críticas e conhecimento.

No domínio funcional, quero agradecer a todas as instituições, pessoas e alunos que participaram neste trabalho. Efetivamente, o pequeno contributo dado por cada um revelou-se uma cadeia de acontecimentos, oportunidades e concretizações que culminaram numa construção partilhada e comunitária. Pertence a todos.

No domínio emocional, sem dúvida que a minha mãe e a minha tia foram pilares importantes. A minha mãe com a sua força romana inspirou-se. Sempre acreditou que seria um final feliz com a sua tenacidade, persistência e convicção. A minha tia Anita, grande companheira de noites longas e de apoio logístico incondicional. O amor e carinho das duas alimentaram este trabalho.

Agradeço igualmente à minha família, ao meu pai e à minha avó Célia todo o suporte, mimos e intervalos que me proporcionaram.

À minha amiga Carmo Braz Mimoso pelas leituras, comentários, companheirismo e fundamentalmente pelo seu acreditar. Os nossos momentos vygotskianos foram muito importantes. Os anos de amizade que nos unem mostraram mais uma vez o seu porquê. O meu mais profundo agradecimento.

À Ana Vieira e à Renata Andrade pela ajuda, apoio e “janela aberta” para espaiar nos momentos de crise. A vossa companhia foi crucial.

Ao Gonçalo Castanho pelo apoio nos períodos difíceis.

Resumo

O voluntariado define-se enquanto comportamento não obrigatório, sujeito a uma planificação, mantido ao longo do tempo, sem expectativa de recompensa monetária, e que ocorre num contexto organizacional. Embora considerado como uma forma de ajuda a outros, reveste-se de características distintas de outros conceitos relacionados como o comportamento de ajuda, o altruísmo e a cooperação.

Várias são as teorias que se têm dedicado ao estudo deste fenómeno, sendo que no presente trabalho abordamos dois modelos distintos: a teoria funcionalista de motivação para o voluntariado e a teoria da autodeterminação. A primeira refere que os indivíduos envolvem-se em determinadas atividades de forma propositada, para cumprir objetivos, e que a sua realização serve diferentes funções psicológicas (Clary et al., 1998). A Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 1985b, 2000) defende que todos os indivíduos têm tendências inatas, naturais e construtivas para desenvolverem o seu *self* num sentido unificado e mais elaborado. As investigações com recurso a esta abordagem têm relacionado o voluntariado com a orientação para a autonomia (dos indivíduos e proporcionada pelo contexto), a satisfação das necessidades psicológicas básicas e o estilo regulatório.

Com esta base teórica desenvolvemos cinco estudos que pretenderam, por um lado, adaptar quatro escalas (i.e., VFI, VSI, VMS, e WCQ) que incidiam sobre diferentes constructos relacionados com a motivação para o voluntariado, e por outro caracterizar e analisar as dimensões preditoras da intenção de permanência no voluntariado e da satisfação com a vida (e.g., satisfação com o voluntariado, envolvimento e compromisso organizacional e adaptabilidade de carreira).

Os resultados evidenciaram que as funções motivacionais, as regulações identificada e intrínseca, e o compromisso organizacional eram os melhores preditores da intenção de permanência, bem como o envolvimento psicológico, o voluntariado e a adaptabilidade eram preditores da satisfação com a vida. Os estudos apresentam implicações práticas, potencialidades e limitações no estudo da motivação para o voluntariado.

Palavras-Chave: motivação para o voluntariado; teoria funcionalista; autodeterminação; satisfação no voluntariado; tempo de permanência; adaptabilidade de carreira; satisfação com a vida.

Abstract

Volunteering can be defined as a non-mandatory behavior that depends on planning and carries on during a period of time without any monetary expectations of compensation occurring in an organizational context. Although considered as a way to help others it has many different components, distinct from other related concepts like helping behavior, altruism, or cooperation. This work was based on two theoretical frameworks namely the functionalist motivation theory of volunteering and the self-determination theory. The functionalist approach refers to the people who willingly get involved in specific activities in order to achieve their goals; those goals' achievement fulfills different psychological functions (Clary et al., 1998). The Self-Determination Theory (Deci & Ryan, 1985a, 2000) states that people have innate, natural, and constructive tendencies to develop their selves in a unified and more elaborate sense. The investigations that took place under this approach have been associating volunteering with autonomy orientations (self and/or provided by the context), the basic psychological needs' satisfaction, and the regulatory style.

Five empirical studies were developed that aim, on the one hand, to adapt four scales (i.e., VFI, VSI, VMS, and WCQ) that entail different constructs concerning volunteering motivation; and on the other hand to characterize and analyze the predictive dimensions of the longevity intention in volunteering and life satisfaction (e.g., volunteering satisfaction, organizational commitment and engagement, and career adaptability). The results showed that the motivational functions, the identified and intrinsic regulations, and organizational commitment are the best indicators in what regards the longevity intention; and psychological engagement, volunteering, and adaptability were the best indicators for life satisfaction. All five studies discuss the practical implications and limitations and the potential in studying volunteering motivation.

Key-words: volunteering motivation; functionalist theory; self-determination; volunteering satisfaction; longevity time; career adaptability; life satisfaction.

Índice

Introdução	1
PARTE I: Enquadramento Teórico	9
CAPÍTULO I: O Fenómeno do Voluntariado	10
1. Introdução	10
2. Voluntariado: Ser ou Não Ser, Eis a Questão.....	11
3. Definição(ões) de Voluntariado	15
4. Tipologias de Voluntariado.....	19
5. Variáveis que Determinam o Envolvimento no Voluntariado.....	24
5.1. Dimensões Disposicionais	24
5.2. Dimensões Situacionais e Contextuais	28
6. O Voluntariado em Portugal	30
6.1. Evolução Legal do Voluntariado	31
6.2. Caracterização do Voluntariado em Portugal	34
CAPÍTULO II: A Teoria Funcionalista da Motivação para o Voluntariado	38
1. Introdução	38
2. O Modelo Teórico de Omoto e Snyder.....	40
2.1. O Emergir do Modelo	41
2.2. A Abordagem Funcionalista do Voluntariado	45
2.3. O Volunteer Process Model	47
2.3.1. Estádio dos Antecedentes.....	48
2.3.2. Estádio das Experiências	50
2.3.3. Estádio das Consequências.....	52
2.4. Exploração do Volunteer Process Model.....	55
2.4.1. As Diferentes Funções Psicológicas do Volunteer Process Model.....	60
2.4.1.1. Função Valores	61
2.4.1.2. Função Compreensão/Conhecimento	61
2.4.1.3. Função Social	62
2.4.1.4. Função Carreira	63
2.4.1.5. Função Proteção	63
2.4.1.6. Função Promoção de Autoestima (<i>Enhacement</i>).....	64
2.4.2. Relações entre as Funções	65
3. As Funções Motivacionais em Diferentes Tipos de Voluntariado	67

CAPÍTULO III: A Teoria da Autodeterminação	70
1. Introdução	70
2. A Dialética Organísmica.....	72
3. As Mini-Teorias da Autodeterminação.....	74
4. As Necessidades Psicológicas Básicas	76
5. A Motivação Intrínseca.....	80
6. A Motivação Extrínseca.....	83
6.1. A Internalização	84
6.2. Os Estilos Regulatórios.....	85
7. A Amotivação	91
8. A Orientação de Causalidade.....	92
9. A Visão Organísmica.....	95
10. Os Contextos Sociais	98
11. Investigação da TAD no Contexto do Voluntariado.....	100
PARTE II: Estudos Empíricos	106
CAPÍTULO IV: O Papel Preditor das Funções Motivacionais, Satisfação com o Voluntariado, Envolvimento e Compromisso Organizacional na Intenção de Permanência na Atividade	108
1. Introdução	108
2. As Funções Motivacionais Envolvidas no Voluntariado.....	111
3. O <i>Volunteer Functions Inventory</i>	112
4. O <i>Volunteer Satisfaction Index</i>	115
5. O Envolvimento e o Compromisso Organizacional como Preditores da Intenção de Permanência	117
5.1. O Papel do Compromisso Organizacional.....	118
5.2. O Envolvimento no Trabalho Voluntário	119
5.3. A Intenção de Permanência no Voluntariado	121
6. Um Benefício do Voluntariado: A Satisfação com a Vida	122
7. Estudo 1: Análise das Qualidades Psicométricas das Versões Portuguesas do <i>Volunteer Functions Inventory (VFI)</i> e do <i>Volunteer Satisfaction Index (VSI)</i> .125	
7.1. Método	125
7.1.1. Participantes	125
7.1.2. Procedimento.....	126
7.1.2.1. Adaptação à Língua Portuguesa	126
7.1.2.2. Recolha de Dados	127
7.1.3. Medidas	128
7.2. Resultados	130

7.2.1. Análise Descritiva	130
7.2.2. Análise da Estrutura Interna dos Instrumentos	134
7.2.3. Análise da Fiabilidade	141
7.2.4. Análise da Validade	145
7.2.5. Diferenças entre Grupos.....	148
7.3. Discussão	149
8. Estudo 2: Os Preditores da Intenção de Permanência.....	152
8.1. Método	152
8.1.1. Participantes	152
8.1.2. Procedimento.....	152
8.1.3. Medidas	153
8.2. Resultados	155
8.3. Discussão	159
9. Discussão Geral	162
CAPÍTULO V: O Papel da Orientação de Causalidade e do Suporte à Autonomia na Motivação para o Voluntariado e na Intenção de Permanência	164
1. Introdução	164
2. O Papel da Autonomia	166
3. Apoio à Autonomia proporcionado pelo Contexto.....	169
4. A Motivação para realizar Voluntariado.....	171
5. Estudo 1: Análise das Qualidades Psicométricas das Versões Portuguesas do <i>Volunteer Motivation Scale (VMS)</i> e do <i>Work Climate Questionnaire (WCQ)</i>	173
5.1. Método	173
5.1.1. Participantes	173
5.1.2. Procedimento.....	174
5.1.2.1. Adaptação à Língua Portuguesa	174
5.1.2.2. Recolha de Dados	175
5.1.3. Medidas	176
5.2. Resultados	178
5.2.1. Análise Descritiva	178
5.2.2. Análise da Estrutura Interna dos Instrumentos	180
5.2.3. Análise da Fiabilidade	183
5.2.4. Análise da Validade Concorrente.....	185
5.2.5. Relação entre Escalas	187
5.2.6. Diferenças entre Sexos	188

5.3. Discussão	189
6. Estudo 2: O Papel da Orientação e do Suporte à Autonomia sobre a Motivação para o Voluntariado e a Intenção de Permanência.....	191
6.1. Método	191
6.1.1. Participantes	191
6.1.2. Procedimento.....	192
6.1.3. Medidas	192
6.2. Resultados	195
6.2.1. Relação entre as Dimensões	195
6.2.2. Diferença entre Sexos.....	200
6.3. Discussão	201
7. Discussão Geral	206
CAPÍTULO VI: Voluntariado e Satisfação com a Vida em Jovens Universitários: Papel Mediador da Orientação de Causalidade e da Adaptabilidade de Carreira..	208
1. Introdução	208
2. Proposta de Modelo Concetual	212
3. O Voluntariado e a Orientação de Causalidade	215
4. O Voluntariado e a Adaptabilidade de Carreira.....	217
5. A Orientação de Causalidade e as Sub-dimensões da Adaptabilidade	222
6. O Voluntariado e a Satisfação com a Vida	225
7. O Efeito da Orientação de Causalidade e da Adaptabilidade na Satisfação com a Vida	229
7.1. Método	231
7.1.1. Participantes	231
7.1.2. Procedimento.....	231
7.1.3. Medidas	232
7.2. Resultados	234
7.2.1. Análise da Estatística Descritiva	234
7.2.2. Relação entre as Variáveis	234
7.2.3. Testagem do Modelo.....	238
7.3. Discussão	242
Conclusão.....	250
Referências Bibliográficas.....	268
Anexos	292

Índice de Tabelas

Tabela 1: Definição de Comportamentos Análogos ao Voluntariado (Yubero & Larrañaga, 2002).	12
Tabela 2: Tipologias conceituais segundo o tipo de envolvimento e o grau de compromisso (Britton, 1991, p. 400).	20
Tabela 3: O modelo do processo de voluntariado (Omoto & Snyder, 2002, p. 849)..55	
Tabela 4: As funções motivacionais envolvidas no voluntariado e a sua avaliação através do <i>Volunteer Functions Inventory (VFI)</i> (Clary & Snyder, 1999, p. 157). ...	112
Tabela 5: As dimensões envolvidas na satisfação com o voluntariado e a sua avaliação através do <i>Volunteer Satisfaction Index (VSI)</i> (Vecina et al., 2009).	116
Tabela 6: Descrição estatística dos itens do VFI.	131
Tabela 7: Descrição estatística dos itens do VSI.	133
Tabela 8: Matriz Rodada com os itens do VFI, com a saturação dos itens por fatores e comunalidades.....	135
Tabela 9: Índices de ajustamento dos modelos testados.	138
Tabela 10: Correlações entre os fatores da escala VSI.	139
Tabela 11: Estrutura Fatorial do VSI – Coeficientes de Saturação Fatorial (Padronizados) e Indicadores Individuais de Fiabilidade (R^2).....	140
Tabela 12: Consistência interna do total do VFI e respetivas subescalas da versão deste estudo e da versão original.	141
Tabela 13: Correlações entre itens, correlação item-total corrigida, e alfa de Cronbach com omissão dos itens do VFI.	142
Tabela 14: Consistência interna do total do VSI e das respetivas subescalas da versão deste estudo e da versão original.	143
Tabela 15: Correlações entre itens, correlação item-total corrigida, e alfa de Cronbach com omissão dos itens do VSI.	144
Tabela 16: Variância Extraída Média (VEM) do VSI.	145
Tabela 17: Variância Partilhada (r^2) entre as Subescalas do VSI.	146
Tabela 18: Correlação entre Subescalas do VFI e do VSI, e Escalas de Empatia, Envolvimento e Comportamento Organizacional.....	147
Tabela 19: Médias, desvios-padrão e teste t de Student consoante o sexo dos participantes.	148

Tabela 20: Correlações entre as escalas em análise (VFI, VSI, OCQ, UWES-9, Intenção de Permanência e SWLS).....	156
Tabela 21: Contributo diferencial e Conjunto do VFI e do Compromisso Organizacional na Explicação da Intenção de Permanência.....	158
Tabela 22: Descrição estatística dos itens do VMS.	178
Tabela 23: Descrição estatística dos itens do WCQ.	179
Tabela 24: Matriz Rodada com os itens da Escala de Motivação para o Voluntariado (VMS) e saturação de itens por fatores.....	181
Tabela 25: Matriz Rodada com os itens do WCQ e saturação de itens por fatores. .	182
Tabela 26: Consistência interna da VMS e do WCQ e das respetivas subescalas, das versões originais das escalas e do presente estudo.	183
Tabela 27: Correlações entre itens, correlação item-total corrigida, e alfa de Cronbach com omissão dos itens da VMS.	184
Tabela 28: Correlações entre itens, correlação item-total corrigida, e alfa de Cronbach com omissão dos itens do WCQ.	185
Tabela 29: Correlações entre as escalas VMS, WCQ, BPNS e EOCG.	186
Tabela 30: Médias, desvios padrão e correlações entre as subescalas da VMS e do WCQ.	187
Tabela 31: Médias, Desvios Padrão e resultados do teste <i>t de Student</i> nas medidas da motivação para o voluntariado e perceção de suporte à autonomia, por sexo.	188
Tabela 32: Médias, desvio padrões e correlações entre as medidas da VMS, WCQ e as variáveis sociodemográficas e de caracterização do voluntariado.	196
Tabela 33: Contributo diferencial e conjunto das dimensões em estudo na explicação da Intenção de Permanência.....	199
Tabela 34: Médias, Desvios Padrão e resultados <i>t-Student</i> nas medidas da VMS, WCQ, e intenção de permanência por sexo.	200
Tabela 35: Estatística descritiva e correlações das dimensões em estudo.	235
Tabela 36: Comparação entre voluntários e não voluntários relativamente à orientação de causalidade, adaptabilidade de carreira e satisfação com a vida.	237
Tabela 37: Índices de ajustamento dos modelos testados.	239

Índice de Figuras

Figura 1: Percentagem de voluntários por grupo etário segundo os três estudos em análise.	36
Figura 2: Modelo Funcionalista da Motivação para o Voluntariado (Omoto & Snyder, 1995, p. 679).	56
Figura 3: Taxionomia Parcial da Motivação Humana (Ryan & Deci, 2000a, p. 61).	86
Figura 4: Taxionomia da Motivação Humana (Ryan & Deci, 2000a, p. 61).	96
Figura 5: Modelo Tri-fatorial do VSI ajustado a uma amostra de 160 voluntários ($\chi^2/gf=2.104$, CFI=.940, GFI=.862, RMSEA=.083).	140
Figura 6: Proposta de modelo teórico.	214
Figura 7: Resultados do modelo final testado (não estandardizado).	240

Índice de Anexos

Anexo A: Protocolo 1 – Conjunto de Instrumentos dos Estudos referentes aos Capítulos IV, V	294
Anexo B: Instrumentos utilizados no estudo do Capítulo VI.	328

Introdução

A participação cívica voluntária é muitas vezes referida enquanto solução significativa para um vasto leque de problemas sociais. Neste sentido, encorajar as pessoas para agirem, participando de modo não só a se beneficiarem, mas também de forma a ajudar as comunidades e as sociedades das quais fazem parte, é uma ideia relativamente frequente e generalizada. Contudo, diversas auscultações realizadas revelam que as atitudes das pessoas e os seus valores, embora sejam favoráveis à participação cívica e social, na maioria das vezes não se refletem consistentemente nos seus comportamentos e hábitos. Deste modo, muitas vezes evidenciam inquietação com os problemas sociais que as circundam, mas esta não se espelha nos seus níveis efetivos de participação nos mesmos (Snyder, Cantor, Omoto, & Smith, 1998).

Diversos programas e investigações têm vindo a publicitar oportunidades de promoção de participação cívica (e.g., tentar que as pessoas reciclem, que se voluntariem, que procedam à doação de sangue, entre outras formas de participação), de forma a aumentar a congruência entre as atitudes e as ações dos indivíduos, (e.g. Petty & Wegener, 1998), mas não é uma tarefa fácil.

Um elevado número de investigações no âmbito das ciências sociais sobre atitudes e comportamentos têm centrado a sua atenção na mudança das atitudes enquanto potencial antecedente da mudança de comportamentos, tendo como questão central *“Como podem as pessoas ser motivadas para construir uma ligação entre as suas atitudes, geralmente favoráveis face à ação, e os seus comportamentos, que frequentemente se situam próximos destas atitudes?”* (Snyder et al., 2009, p. 127).

O voluntariado apresenta-se como exemplo relevante de participação cívica, na medida em que as pessoas que se voluntariam contribuem com o seu tempo e esforço para a resolução de problemas das suas comunidades, para aliviar o sofrimento de outros, ou seja, para melhorar a condição humana das suas comunidades (Snyder et al., 1998; Snyder & Omoto, 2009; J. Wilson, 2000). Destarte, como em muitos domínios da participação cívica, também no voluntariado as atitudes ultrapassam os comportamentos. Assim, as pessoas frequentemente concordam com a sua importância, mas os seus níveis de envolvimento continuam a não ser congruentes com essa valoração (e.g., Proact, 2012). Deste modo, torna-se relevante colocar a questão de forma positiva e funcional, ou seja, *“Como e porquê algumas pessoas têm sido capazes de interligar as suas atitudes aos seus comportamentos, envolvendo-se efetivamente em atividades de voluntariado?”* (Snyder, Cantor, et al., 2009, p. 128).

O papel da motivação é o elemento central nesta pergunta. A motivação é um tema universal, relevante e pertinente na área da Psicologia uma vez que está presente em todas as ações dos indivíduos. Sob um olhar mais atento, naturalmente se conclui que a motivação não é um fenómeno unitário. Não só os indivíduos revelam diferentes quantidades de motivação como igualmente diversos tipos da mesma, ou seja, mostram diferenças na sua orientação motivacional (Ryan & Deci, 2000a). Posto isto, ao nível do voluntariado, frequentemente vemos as pessoas a dedicarem enormes quantidades do seu tempo disponível para ajudarem outras, podendo colocar-se perante situações de crise ou até mesmo de risco para si (e.g., numa emergência médica, intervenção na problemática do VIH/SIDA), continuando mesmo assim a manter-se envolvidas neste tipo de ajuda (Ervin Staub, 1978). Uma auscultação realizada pela Entrajuda (2011) em Portugal, sondou uma amostra de voluntários quanto às suas “motivações” para realizarem este tipo de atividades, tendo a maioria

dos inquiridos respondido “fazer bem” e para alcançar uma maior realização pessoal, o que nos leva a um questionamento: numa análise mais psicológica, quais os tipos e orientações da motivação que levam os voluntários a se envolverem e a se manterem conectados a este papel?

Vários modelos teóricos têm apoiado a exploração e explicação das razões do envolvimento em atividades de voluntariado (e.g.,(Clary et al., 1998; Millette & Gagné, 2008; L. Penner, 2002), nomeadamente de modo a explicar porque se podem esperar resultados positivos quando as pessoas participam em comportamentos de voluntariado. Os psicólogos têm recorrido a diferentes abordagens que enfatizam as motivações individuais e os valores no estudo deste papel de participação na comunidade (Piliavin, 2009), enfatizando os benefícios que são alcançados pelas pessoas quando realizam estes tipos de atividades.

Uma das teorias que tem sido largamente utilizada para estudar o fenómeno do voluntariado é a perspetiva funcionalista da motivação (Clary & Snyder, 1991; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1990, 1995; Snyder & Omoto, 2009). Baseando-se na premissa de que as pessoas se envolvem em determinadas atividades para cumprirem objetivos, e que estas atividades podem ser realizadas de modo a servirem diferentes funções psicológicas (Clary & Snyder, 1999; Clary et al., 1998), Omoto e Snyder (1990, 1995) desenvolveram um modelo concetual do processo de voluntariado, que considera múltiplos níveis de análise e diferentes estádios do *life course* dos voluntários. Este modelo procura caracterizar o voluntariado como um fenómeno que constrói interligações entre os diferentes níveis de análise e os sucessivos estádios (Omoto & Snyder, 1990, 2002; Snyder & Omoto, 1992). Consequentemente, esta proposta revela-se como basilar em um vasto número de investigações sobre o fenómeno do voluntariado.

Um outro quadro conceitual que tem vindo a interessar-se pelo voluntariado é a teoria da autodeterminação (TAD; Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2002). Esta defende que todos os indivíduos têm tendências naturais, inatas e construtivas para desenvolverem o seu *self* num sentido unificado e cada vez mais elaborado. Neste sentido, postula que esse *desenvolvimento* ocorre numa dialética entre a pessoa e os seus contextos sociais, que fomentam ou inibem a sua natureza humana tendencialmente ativa e integradora. Deste modo, perspetivam o voluntariado enquanto um contexto relevante na vida dos envolvidos, ao mesmo tempo que consideram que as atividades que aí decorrem podem ser diversamente motivadas. Consideram que as ações pró-sociais, que têm subjacente uma volição, podem influenciar, quer a qualidade do comportamento dos voluntários, quer a sua experiência subjetiva (Weinstein & Ryan, 2010).

Considerando estas duas perspetivas teóricas, delineou-se o presente trabalho cuja importância se destaca no panorama português em virtude da sua atualidade e da reconhecida escassez de estudos conhecidos na área. Deste modo, propomos como objetivo central analisar a motivação subjacente ao envolvimento no voluntariado, quer seguindo uma abordagem mais enraizada no próprio fenómeno – a teoria funcionalista da motivação para o voluntariado (Omoto & Snyder, 1990, 1995), quer uma perspetiva conceptual que tem sido amplamente aplicada a diversos contextos de vida dos indivíduos – a teoria da autodeterminação (Deci & Ryan, 1985a, 1985b, 1987, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2002) – e que recentemente tem sido igualmente utilizada heurísticamente no contexto do voluntariado. É nossa assunção que o recurso às duas abordagens teóricas nos vai permitir ter uma visão mais enriquecida e global do fenómeno.

Partindo do pressuposto que “a motivação das pessoas para desempenhar ações diversas, complexas e persistentes como o voluntariado são muito prováveis de serem multifacetadas” (Clary & Snyder, 1999, p. 157), considerámos investigar outras dimensões que interagem intimamente no comportamento voluntário (e.g., a satisfação no voluntariado, o envolvimento e o compromisso organizacional) e que o podem influenciar, nomeadamente no que diz respeito à decisão de se manterem envolvidos nesta atividade de forma prolongada.

Por último, pretendemos abordar o voluntariado partindo do olhar da Psicologia Vocacional. Uma vez que o papel de voluntário já havia sido considerado na abordagem desenvolvimentista de Super (1980, 1984), enquanto um dos papéis de vida dos indivíduos, que ocorre num dos vários teatros de vida identificados – a Comunidade -, questionámo-nos acerca da sua relação com as ferramentas e os recursos das pessoas para lidarem com as suas atuais e iminentes tarefas desenvolvimentais. Assim, sob a égide da teoria construtivista de Savickas (Savickas, 2002, 2005), propusemo-nos estudar o papel de voluntário enquanto aspeto da adaptação do indivíduo a um ambiente social, bem como uma estratégia autorregulatória de construção da sua história pessoal.

A estrutura deste trabalho integra duas partes: uma primeira, organizada em três capítulos que consiste no enquadramento teórico dos grandes temas da tese, e uma segunda constituída por três capítulos que correspondem aos estudos empíricos desenvolvidos.

O enquadramento teórico procura contextualizar o tema de fundo introduzindo o leitor na literatura produzida no âmbito do voluntariado e da motivação para o

voluntariado. Deste modo, o Capítulo I procura definir e caracterizar o fenómeno do voluntariado, focando desde as tipologias, as variáveis disposicionais e contextuais que determinam, ou influenciam, o envolvimento no voluntariado, até uma breve caracterização do voluntariado em Portugal. O Capítulo II foca uma abordagem compreensiva específica do voluntariado – a teoria funcionalista da motivação para o voluntariado –, no qual exploramos a emergência e os pressupostos do modelo teórico advindo dessa perspetiva, a explicação do mesmo, bem como as diferentes funções psicológicas que estão envolvidas no voluntariado e respetivas relações entre elas. O Capítulo III destinou-se à exposição da teoria da autodeterminação, no qual realizámos uma revisão dos seus principais postulados teóricos, bem como a exploração dos seus modelos teóricos e dos constructos inerentes, focando igualmente a investigação que tem sido realizada no contexto do voluntariado com recurso a esta abordagem.

A segunda parte engloba três capítulos empíricos que possuem diferentes objetivos investigativos, organizados segundo a estrutura: introdução, contextualização específica dos constructos em análise, objetivos, método, resultados e discussão (uma estrutura próxima, como pode ver-se, da que caracteriza um artigo científico). O Capítulo IV é composto por dois estudos empíricos. O primeiro diz respeito à adaptação de duas escalas da abordagem funcionalista que medem a motivação e a satisfação no voluntariado. O segundo estudo relaciona essas duas dimensões com o envolvimento e o compromisso organizacional, analisando ainda a sua importância na predição da intenção de permanência nas atividades de participação voluntária. O Capítulo V desenvolve-se em torno da teoria da autodeterminação e também é constituído por dois estudos empíricos: o primeiro destina-se à adaptação de dois instrumentos que avaliam os estilos regulatórios

motivacionais no voluntariado e o suporte à autonomia proporcionado pelo contexto; o segundo estudo relaciona os constructos definidos anteriormente, com a orientação de causalidade enquanto potenciais preditores da intenção de permanência no voluntariado. Finalmente, o Capítulo VI é composto por uma investigação empírica que pretende analisar um modelo teórico proposto com base em algumas dimensões extraídas da teoria da autodeterminação, do campo da adaptabilidade de carreira, com intuito de averiguar o seu hipotético impacto na satisfação com a vida.

Por último, apresentamos a Conclusão, na qual discutimos as principais implicações teóricas e práticas dos resultados advindos dos diversos estudos realizados, e introduzimos algumas ideias relativas a novos desenvolvimentos no domínio de investigação do voluntariado.

PARTE I: Enquadramento Teórico

CAPÍTULO I: O Fenómeno do Voluntariado

1. Introdução

Citando Winston Churchill, “*We make a living by what we get, but we make a life by what we give*”, salienta-se a importância que o comportamento de ajuda aos outros pode implicar na vida das pessoas. O presente capítulo dedica-se à exploração do *voluntariado*, enquanto comportamento de ajuda e de participação social.

O voluntariado não é um fenómeno recente na nossa sociedade, evidenciando raízes históricas e culturais significativas, mas o que se revela como novo são os contornos que cada vez mais o caracterizam e distanciam, quer da sua definição inicial, quer de outros constructos homólogos (Mora, 1996). Este fenómeno representa uma forma notável de exemplo de participação cívica, na medida em que os voluntários dedicam tempo e esforço no sentido de contribuírem para a resolução de problemas das suas comunidades. Mais ainda, de facto, os voluntários desempenham um papel crucial na melhoria desses problemas, como a fome e a pobreza, o analfabetismo, as dependências e o potenciar de movimentos sociais (Snyder et al., 1998). Contudo, apresenta não apenas consequências para a comunidade e sociedade no qual decorre, mas também para os indivíduos que o preconizam. Porque pode significar muitas coisas para muitas pessoas (L. Penner, 2002), em seguida focar-se-á a sua diferenciação relativamente a conceitos similares, bem como os seus atributos e as suas características, quer disposicionais, quer situacionais e contextuais, enquadrando igualmente este fenómeno na conjuntura portuguesa.

2. Voluntariado: Ser ou Não Ser, Eis a Questão...

É frequente nas conversas do quotidiano falar-se de voluntariado, de ajuda ao próximo, ou de participação cívica ou social, mencionando que as pessoas que se envolvem neste tipo de atividades têm uma motivação “desinteressada” quando realizam as ações. Consequentemente, também ocorre com relativa regularidade, as pessoas “enfiarem no mesmo saco” os diversos comportamentos que se encaixam nessas categorias, misturando assim conceitos que, embora possam ser utilizados como sinónimos, revelam uma essência e definição completamente distintas. Importa assim realizar uma diferenciação no que concerne à distinção entre este comportamento e outros que lhes estão próximos, mas que se revestem de especificidades que tornam clara a emergência do fenómeno do voluntariado enquanto dissociado desses constructos similares (Yubero & Larrañaga, 2002). Seguindo uma perspetiva global, no contexto do estudo da ajuda social, diferenciam-se inicialmente quatro conceitos: o *comportamento pró-social*, o *comportamento de ajuda*, o *altruísmo* e a *cooperação* (Tabela 1).

Muito embora o voluntariado possa ser considerado um comportamento pró-social e uma ação de ajuda a outros, estas duas definições são demasiado abrangentes, não considerando assim o dinamismo e a multiplicidade de dimensões que se lhe associam. Mais ainda, mesmo ponderando o carácter de reciprocidade que está inerente ao voluntariado, a própria cooperação não se revela suficiente para o definir, uma vez que os destinatários dos comportamentos de ajuda apresentam-se perante uma situação de fragilidade e desvantagem, não refletindo o equilíbrio presente na cooperação.

Tabela 1: Definição de Comportamentos Análogos ao Voluntariado (Yubero & Larrañaga, 2002).

Comportamentos	Definições
<i>Pró-social</i>	Ações que beneficiam outras pessoas. Refere-se a um conceito demasiado geral, que pode englobar comportamentos muito diferentes de orientação para a ajuda de outros.
<i>Ajuda</i>	Ações que têm como consequência proporcionar algum benefício ou aumentar o bem-estar de outra pessoa.
<i>Altruísmo</i>	Ações que beneficiam os demais, mas têm inerente uma motivação desinteressada por parte de quem as realiza. Trata-se assim de uma dedicação aos outros na qual os indivíduos não consideram, de forma consciente, os interesses do próprio.
<i>Cooperação</i>	Tipo de ajuda que supõe uma reciprocidade, sendo que tem inerente uma maior igualdade entre as pessoas implicadas.

Um outro conceito com o qual o voluntariado pode ser frequentemente confundido é o altruísmo, uma vez que quando as pessoas se referem ao voluntariado pensam não existir um interesse próprio no “realizar das boas ações”, ou seja, não se espera que haja qualquer benefício pessoal (Yubero & Larrañaga, 2002). Ora, tal como será explorado neste trabalho, quando os indivíduos se envolvem neste tipo de comportamentos podem revelar motivações altruístas (e.g., heterocentradas), mas as verdadeiras motivações são frequentemente mais complexas, podendo envolver o auto-interesse (e.g., autocentradas) (J. Dovidio, Piliavin, Schroeder, & Penner, 2006; Omoto & Snyder, 1995). Portanto, como muitas investigações e autores têm vindo a evidenciar (e.g., Piliavin & Callero, 1991), o voluntariado embora represente uma forma distinta de ajuda (Omoto & Snyder, 1995), distancia-se do conceito de altruísmo, podendo inclusive considerar-se estar mais próximo do comportamento de ajuda.

No que concerne às suas características específicas, que acentuam ainda esse desfasamento com outros constructos, salienta-se o facto do voluntariado ser uma

ação pensada e planeada (L. Penner, 2002). Assim, distingue-se da ajuda proporcionada em circunstâncias de emergência, nas quais a decisão é muito rápida, sem grande reflexão e normalmente influenciada pelas particularidades da situação que entram em confronto com o potencial promotor da ajuda (J. F. Dovidio & Penner, 2001). Distancia-se também do ativismo comunitário que, embora seja um tipo de comportamento de ajuda planeado, com contribuições de tempo e de esforço contínuas, envolve o identificar de uma necessidade de ajuda quando existe pouca resposta a esta (i.e., mais direcionado para a mudança social; Wilson, 2000), implicando assim a iniciação e desenvolvimento de organizações destinadas a colmatar estas necessidades numa base continuada (J. Dovidio et al., 2006).

Uma vez que, como Omoto e Snyder (1995) afirmaram, os voluntários não são impelidos por uma obrigatoriedade para proceder ao comportamento de ajuda, igualmente se diferencia de apoios que são proporcionados a familiares ou vizinhos, que normalmente resultam de um relacionamento prévio, pessoal e recíproco, no qual existe um dever implícito, ou explícito, para serem realizados (e.g., (J. F. Dovidio & Penner, 2001; Omoto & Snyder, 1995; L. Penner, 2002). Mais ainda, o voluntariado é conceptualizado como mais formal e público (Clary, Snyder, & Ridge, 1992) do que esse tipo de apoio.

Por último, embora o voluntariado ocorra provavelmente num contexto organizacional (e.g., voluntariado formal), a afetação que evidencia reveste-se de características distintas a outros comportamentos de ajuda que aí decorrem, como por exemplo o trabalho remunerado ou o comportamento organizacional de cidadania (i.e., ações pró-sociais de trabalhadores remunerados de uma empresa que se deslocam das suas atividades laborais para, por exemplo, ajudarem um colega ou a organização; *vide* Dovidio et al., 2006).

Em suma, embora o voluntariado seja enquadrado numa perspectiva de ajuda ao próximo, as características e especificidades que ao longo do tempo têm vindo a ser vinculados a este fenómeno autenticam a sua independência e distinção dos demais comportamentos que ocorrem em contextos similares mas, que em última instância, se marcam por diferentes metas e até, por vezes, interlocutores. Nesta sequência, importa então delimitar a sua definição, na continuação das diferenças com outros comportamentos já justificadas neste ponto.

3. Definição(ões) de Voluntariado

Do latim *voluntarius*, que significa "de vontade própria", e de *voluntas*, sinónimo de desejo (e de *velle* que se prende com querer), surge esta denominação, cuja utilização não é nova (Mora, 1996), mas que cada vez mais tem vindo a ganhar expressão e impacto nas sociedades e comunidades da atualidade.

A definição do conceito de voluntariado reveste-se de elevada dificuldade, não porque seja um fenómeno recente, mas pelo facto de ter sido sujeito a uma reestruturação na sequência de rápidas evoluções na década de 80 (*idem*). Associado a dinamismo, é definido em função do contexto social, adaptando-se oportunamente às exigências da sociedade. Inicialmente, no seu significado constavam situações relacionadas com cuidados prestados a pessoas próximas (familiares, conhecidos), mas com a continuação considerou-se que os comportamentos de voluntariado devem ser distinguidos de outros comportamentos planificados e mantidos ao longo do tempo, e que não são voluntariado.

Porquanto, várias são as aceções propostas por autores de distintas áreas, reunindo-se diversos fatores básicos no delineamento deste constructo. Salientam-se então algumas definições importantes:

- *Exercício livre* (porque se contrapõe a qualquer obrigação ou dever de tipo pessoal ou jurídico), organizado (visto não se realizar de forma isolada ou esporádica, mas segundo planos, objetivos, métodos e recursos que o definem e dão continuidade à sua atividade), e não remunerado, de solidariedade cidadã (enquanto expressão da sensibilidade humana face às necessidades alheias. No tocante a esta solidariedade, salienta-se ainda que nesta não se encontra apenas

latente a “boa vontade” do indivíduo, mas que este deve ser preparado com as ferramentas (técnicas) necessárias para realizar a sua atividade, de acordo com as suas capacidades e com a tarefa a desenvolver (Yubero & Larrañaga, 2002);

- *Comportamento pró-social* contínuo, planeado e discricionário, que beneficia outros não íntimos e não oferece nenhuma recompensa (Penner, 2002);

- Atividade livre e gratuita, envolvida num projeto associativo que lhe dá fundamento e sentido, resultando o voluntariado “num potencial de capital social para consolidar o ‘bem-estar partilhado’, que caracteriza o civismo democrático das sociedades avançadas” (Consejería de Bienestar Social, 2006, p.7);

- É um indivíduo que oferece o seu serviço a uma determinada organização, sem esperar uma compensação monetária, serviço que origina benefícios ao próprio indivíduo e a terceiros (Shin & Kleiner, 2003);

- Atividade que não inclui benefícios financeiros, é desenvolvida atendendo à livre e espontânea vontade de cada um dos indivíduos e traz vantagens a terceiros, bem como ao próprio voluntário (Conselho da União Europeia, 2011; Independent Sector & United Nations Volunteers, 2001);

- Comportamentos de ajuda, planificados e mantidos ao longo do tempo, e que ocorrem dentro de um contexto organizacional (Clary & Snyder, 1999; Clary et al., 1998; M. Finkelstein, 2009; L. Penner, 2002);

- Qualquer atividade em que o tempo é dado livremente para benefício de outra pessoa, grupo ou organização. Esta definição não exclui a possibilidade dos voluntários beneficiarem do seu trabalho, embora o facto de essas mais-valias poderem incluir recompensas materiais é algo que está aberto a debate. Alguns pensam que o desejo de ajudar os outros é característico do voluntariado; outros

subscvem a visão de que o voluntariado significa agir para produzir um "bem" público, não sendo necessário realizar referência às motivações (Wilson, 2000).

Analisando e reunindo as várias propostas acima mencionadas, considera-se que o voluntariado se define enquanto um comportamento não obrigatório (Omoto & Snyder, 1995), sujeito a uma planificação, mantido ao longo do tempo (Clary & Snyder, 1991, 1999), sem expectativa de recompensa monetária (Clary & Snyder, 1999; Conselho da União Europeia, 2011; Independent Sector & United Nations Volunteers, 2001; Mowen & Sujan, 2005; L. Penner, 2002), que beneficia outros não íntimos (Penner, 2002) e que ocorre dentro de um contexto organizacional (Clary & Snyder, 1999; Clary et al., 1998; M. Finkelstein, 2009; L. Penner, 2002).

É uma participação que acontece com pessoas com as quais não existe qualquer relação anterior (Omoto & Snyder, 1995), em situações de não obrigação, e sem pressões externas face aos beneficiários das atividades desenvolvidas (Clary & Snyder, 1999). Consequentemente, para Snyder e Omoto (2009), é um fenómeno que por diversas razões não deveria acontecer pelo facto de os indivíduos realizarem sacrifícios pessoais significativos por outra pessoa com a qual não têm qualquer tipo de relação prévia. Assim, é algo que continuamente interroga investigadores (e.g., (Batson & Ahmad, 2001; J. Dovidio et al., 2006; Latané & Darley, 1970; Schroeder, Penner, Dovidio, & Piliavin, 1995; Ervin Staub, 1978).

Nesta linha de pensamento, denota-se que os voluntários “(a) com frequência procuram ativamente oportunidades para ajudar os outros, (b) podem deliberar por consideráveis quantidades de tempo sobre a possibilidade de se voluntariarem, o nível de envolvimento e o grau em que determinadas atividades se encaixam com suas

próprias necessidades pessoais, e (c) podem assumir um compromisso para uma relação contínua de ajuda, que se pode estender ao longo de um considerável período de tempo, e que pode implicar consideráveis custos pessoais de tempo, energia e oportunidade” (Clary et al., 1998, p. 1517). Recentemente os investigadores têm levantado a questão da generalização destas características associadas a especificidades dos indivíduos, no que concerne os diversos contextos e atividades de voluntariado. Muito embora inicialmente tivessem sido privilegiados comportamentos de ação social, o fenómeno atualmente assume diversas formas e âmbitos (e.g., ecologista, cultural, desportivo) pelo que a generalização de resultados tem sido muito questionada (e.g., Dávila & Chacón, 2004). Assim, torna-se relevante caracterizar as diversas tipologias que podem ser encontradas nos diferentes contextos de voluntariado.

4. Tipologias de Voluntariado

No que concerne às tipologias do voluntariado, a sua classificação é muito diversa: umas partem de uma fundamentação teórica ou empírica, ou de uma intuição, enquanto outras consideram o âmbito específico do voluntariado e os esquemas gerais de organização (Dávila, 2003). Em seguida abordar-se-á algumas categorizações distintas que têm sido utilizadas para diferenciar os tipos de voluntariado.

Britton (1991) realizou um levantamento de várias caracterizações utilizadas para explicar uma diversidade de ações que comumente eram nomeadas apenas por voluntariado. Organizou-as por *tipo de envolvimento* (grupo 1: explicações sociológicas da atividade de voluntariado que tentam localizar ações numa estrutura de ação social) e *grau de compromisso* (grupo 2: este tipo foi definido como abstrações psicológicas ou sociais relacionadas com o grau de compromisso do voluntariado individual ou em grupo) (Tabela 2). Cada classificação dá enfoque a aspetos específicos do comportamento de ajuda, pelo que o autor considera que este fenómeno é “um termo guarda-chuva que abrange uma diversidade de ações de voluntariado” (Britton, 1991, p. 402). Contudo, não destaca nenhuma nomenclatura como sendo a que melhor define e categoriza as tipologias do voluntariado.

Numa outra linha, para Parboteeah, Cullenb e Lim (2004) o voluntariado pode ser distinguido em dois tipos: informal e formal. A primeira categoria inclui comportamentos espontâneos (e.g., ajudar os vizinhos ou idosos) e mais dependentes das especificidades individuais. O voluntariado formal caracteriza-se por comportamentos semelhantes, mas que se enquadram no âmbito de uma organização. Desta forma, para os autores, este formato é mais estruturado e responsável, e igualmente identificado enquanto atividade que ocorre em organizações não lucrativas

e que traz benefícios para a comunidade onde se insere, e para o próprio voluntário, sendo assim mais suscetível de ser investigado e utilizado pelas organizações.

Tabela 2:Tipologias conceituais segundo o tipo de envolvimento e o grau de compromisso (Britton, 1991, p. 400).

Grupo 1. Tipo de Envolvimento		Grupo 2. Grau de compromisso	
1. Participação Não-Convencional/ Participação Convencional	Smith (1975, p. 248); Goel e Smith (1980, p. 77)	1. Participação Ativa/ Participação Inativa	Goel e Smith (1980, p.77)
2. Grupo de Ação Voluntário Formal/ Informal	Smith, et al. (1980, p. 17); Parkum e Parkum (1980, p. 154)	2. Ajuda Planeada/ Ajuda Espontânea	Pearce e Amato (1980, p. 368)
3. Participação Institucionalizada/ Participação Não-Institucionalizada	Parkum e Parkum (1980, p. 153)	3. Ajuda Iniciada por Outros/ Ajuda Iniciada Pelo Próprio	Pearce e Amato (1980, p. 368)
4. Orientação Flexível /Orientação Conflituosa	Quarantelli (1970, p. 112-113)	4. Intervenção Direta/ Intervenção Indireta	Pearce e Amato (1980, p. 368)
5. Envolvimento Primário/ Envolvimento Secundário	Quarantelli (1970, p. 116)	5. Participação Comuna/ Participação Paróquia	Goel e Smith (1980, p.77)
6. Função Orientada para o Serviço/ Função Orientada para a Mudança	Kramer (1981)	6. Trabalho Voluntário Sustentado/ Trabalho Voluntário Não Específico	Gidron (1980)
7. Grupos de Serviço/ Grupos de Pressão	Murray (1969)	7. Elevado Compromisso/ Baixo Compromisso	Knoke e Prensky (1984, p.5)
8. Compromisso Normativo/ Compromisso Afetivo	Knoke e Prensky (1984, p.5)	8. Voluntário Permanente /Voluntário Efêmero	Stoddard (1969, p.178)

Outra distinção diz respeito ao voluntariado dirigente e o não dirigente, considerados como contendo características distintas (Bussell & Forbes, 2002;

Delicado, Almeida, & Ferrão, 2002; Inglis & Cleave, 2006). O voluntariado dirigente executa tarefas de gestão, enquanto o não dirigente realiza atividades rotineiras e tem um contacto mais próximo ou direto com o público-alvo da Organização Não Governamental beneficiária (Delicado, Almeida, & Ferrão, 2002).

Park et al. diferenciam ainda segundo as ocupações, considerando o voluntário empresarial, o voluntário investigador universitário/professor universitário, o voluntário relacionado com a religião, o voluntário militante, o voluntário da comunidade, o voluntário filantropo e o voluntário de “autoajuda”. Para além disso, realizam ainda uma proposta de classificação atendendo à ação e ao tipo de trabalho desenvolvido, delineando o voluntário com qualificação específica e o voluntário sem qualificação (Park, Gutchess, Meade, & Stine-Morrow, 2007).

López-Cabanas e Chacón realizaram uma proposta que assentava nas perceções dos indivíduos face às atividades desenvolvidas no âmbito do voluntariado. Consideraram que o nível mais adequado para a análise das situações de ajuda baseava-se nos episódios sociais, incluindo a necessidade prévia, a conduta de ajuda e as características próprias da situação. Posto isto, o objetivo não se prendia com o analisar dos processos cognitivos em si mesmos, mas sim aceder aos produtos desses processos cognitivos. Assim, pretendiam identificar a representação cognitiva mais adequada para esta categorização. Os autores desenharam um estudo para extrair uma classificação cognitiva das atividades de voluntariado, que aspirava determinar os critérios que os indivíduos utilizavam para distinguir as diversas atividades de voluntariado ou identificar as categorias que se estabeleceram com as condutas de voluntariado. Os resultados obtidos salientaram a existência de um espaço bidimensional no qual se organizavam as atividades de voluntariado (López-Cabanas & Chacón, 1999):

1. Eixo 1: organiza as atividades voluntárias em função da importância, da recompensa, do altruísmo, do custo, da planificação, da beneficência e próprias do trabalho percebido;

2. Eixo 2: ordena as atividades em função da sua duração, do contínuo pontual-mantidas (factor tempo).

Para além deste espaço bidimensional, foram identificadas uma série de agrupamentos das variáveis, obtendo no final três agregados:

- Atividades de administração – exigem algum tipo de gestão e, no global, não se repercutem diretamente na povoação beneficiária (tal ocorre indiretamente);
- Atividades de carácter assistencial e atividades formativas;
- Atividades que geralmente se desenvolvem em situações de emergências ou de catástrofes, conjuntamente com atividades ambientais e profissionais.

Em suma, tal como acima descrito, existem diversos critérios que são utilizados para estruturar as tipologias do voluntariado, desde o seu nível de envolvimento e de compromisso, até à importância e duração, não existindo uma resposta final face a esta tarefa. Contudo, atendendo aos estudos que têm vindo a ser realizados em diversos contextos de voluntariado (e.g., Clary et al., 1998; Dávila & Chacón, 2004; Dávila, 2003; Omoto & Snyder, 1995), que referem efeitos diferenciados e relações distintas envolvidas com as variáveis que permitem aceder aos fatores de predição de envolvimento e de permanência dos voluntários, seria importante considerar a índole das atividades realizadas nesta estruturação das tipologias (e.g., Park et al., 2007). Mais ainda: uma das premissas essenciais que se coloca aquando do estudo deste fenómeno é conhecer algumas características dos indivíduos e dos ambientes que circundam o envolvimento em atividades de voluntariado. Muito embora não se

revele como condição suficiente para compreender este comportamento de ajuda, este conhecimento é necessário de forma a permitir enquadrar algumas conclusões numa perspetiva mais holística.

5. Variáveis que Determinam o Envolvimento no Voluntariado

São diversas as variáveis estudadas no voluntariado, quer em conjunto, quer separadamente, desde condições contextuais até a características sociodemográficas. Por conseguinte, as investigações têm indicado que os fatores que determinam a participação neste tipo de atividades são multivariados (D. H. Smith, 1994). Contudo, é necessário conhecê-los de modo a distinguir voluntários de não voluntários, bem como compreender quais as especificidades que envolvem a sua decisão em colaborar e manter-se no voluntariado.

Porquanto, no concerne esta calátide, pretende-se realizar uma breve síntese das principais variáveis que determinam o envolvimento em atividades de voluntariado. Para tal, recorre-se a uma adaptação da estrutura proposta por Smith (1994), contemplando assim as dimensões disposicionais (i.e., que se relacionam com as características sociodemográficas, personalidade, atitudes e valores), e as dimensões situacionais e contextuais (i.e., que englobam características do ambiente e da comunidade).

5.1. Dimensões Disposicionais

Relativamente às características sociodemográficas das pessoas que se envolvem em atividades de voluntariado, de acordo com Smith (1994), parece que a maioria se qualifica por pertencer a um grupo que possui um conjunto mais dominante de posições e funções sociais, quer atribuídas quer alcançadas. Deste modo, para o autor, são pessoas que pertencem mais ao género masculino, são de meia idade, casadas, com filhos com idades compreendidas entre os 5 e os 15 anos, com uma rede social significativa, membros de diversos grupos de voluntariado

formal, com saúde física, estabelecidos fortemente na sua comunidade, com emprego, com prestígio ocupacional e com nível de escolaridade elevado. Na globalidade, os estudos têm confirmado esta “fotografia” descrita por Smith (e.g., Wilson, 2000), com exceção do sexo, visto alguns investigadores terem apontado serem mais as mulheres as que realizam atividades de voluntariado (e.g., Pancer & Pratt, 1999; Wilson & Musick, 1997). Acresce ainda o facto de poderem existir oscilações na predominância do género de acordo com o tipo de atividades voluntárias realizadas.

Outro fator disposicional envolvido na caracterização dos voluntários prende-se com a personalidade (D. H. Smith, 1994; Wymer, Riecken, & Yavas, 1996). De facto, recorrendo à própria definição deste fenómeno (i.e., comportamentos de ajuda sujeitos a uma planificação e mantidos ao longo do tempo) pressupõe-se que as variáveis da personalidade são um indicador relevante na distinção entre voluntários e não voluntários. Portanto, as revisões realizadas em torno desta categoria têm identificado que as pessoas que realizam voluntariado apresentam uma orientação pró-social, ou seja, revelam maior *locus* de controlo interno, empatia, moralidade, estabilidade emocional, e autoestima (Smith, 1994). Omoto e Snyder (1995), aquando da construção do seu modelo do processo de voluntariado (*vide* Capítulo II), encontraram que uma personalidade “pró-ajuda”, composta por indicadores de apoio aos outros, preocupações empáticas e responsabilidade social, era um forte preditor do envolvimento em atividades voluntárias. Por último salienta-se o levantamento realizado por Dávila (2003) no tocante a estas variáveis, no qual a autora encontrou que as pessoas que colaboram como voluntárias apresentam elevadas pontuações em traços de personalidade pró-social (e.g., sociabilidade, autoestima, responsabilidade social, benevolência, orientação pró-social, empatia, e moralidade), que na sua opinião são intuitivamente atribuídas ao estereótipo de voluntário. Destaca-se a

exceção da independência e liberdade de decisão, variável na qual os voluntários auscultados por Fitch (1991) obtiveram menor pontuação.

Relativamente às atitudes, de acordo com Smith (1994), estas são “potenciais fatores importantes que afetam a participação voluntária” (p. 251). Para o autor, a participação em atividades de voluntariado pode ser influenciada por aspetos atitudinais que englobam desde a perceção face ao grupo de interesse, ao dever cívico e ao sistema político mais alargado, até à atratividade, eficácia sentida, interesse e satisfação com o papel de voluntário. Sublinha ainda a relevância que as recompensas podem desempenhar no envolvimento das pessoas neste tipo de tarefas. Como não poderia deixar de ser, igualmente salienta as atitudes altruístas que podem potenciar o voluntariado, embora considere que “o puro altruísmo” seja difícil de se encontrar neste contexto, uma vez que as pessoas têm ganhos com as suas atividades (Smith, 1994, p. 251). Acrescenta-se ainda os estudos realizados por Omoto e Snyder (1990, 1995), com recurso à abordagem funcionalista de Katz (1960), nos quais focaram que a função dos valores (*vide* Capítulo II) emergia de uma proeminente função atitudinal. Os autores indicaram que é através desta função que as pessoas acedem à sua satisfação quando expressam atitudes adequadas aos seus valores e ao seu autoconceito.

Finalmente, salienta-se a importância dos valores que, segundo Smith (1994), é uma forma de atitude mais alargada. Para Wymer, Riecken, e Yavas (1996) os valores são um fator importante a destacar na compreensão do voluntariado em virtude de: “(1) existem poucos valores; (2) os valores determinam as atitudes; (3) os valores têm uma componente motivacional, e (4) as mudanças pelos valores são mais duradouras e afetam mais o comportamento do que as mudanças nas atitudes” (p. 7). Deste modo, os estudos têm apontado que este fator é relevante na distinção entre voluntários e não

voluntários, uma vez que os primeiros tendem a considerar mais os valores pró-sociais. Para além da especificidade associada ao altruísmo mencionada anteriormente, bem como ao papel da função dos valores (Omoto & Snyder, 1990, 1995), os autores consideram que cada pessoa tem o seu sistema de valores, sendo que o voluntariado permite-lhe expressá-los e reforçá-los (Wymer et al., 1996). Além do altruísmo, outros dois valores têm sido estudados no âmbito do voluntariado, nomeadamente a responsabilidade moral e civil, e a religiosidade (e.g., Okun, 1994), embora a sua força preditora seja distintamente caracterizada pelos vários autores. Por exemplo, Wilson (2000) refere que os valores cívicos e religiosos contribuem pouco no incentivo ao voluntariado, enquanto Hodgkinson considera que as crenças religiosas são importantes para o voluntariado, de tal modo que defende que o futuro do sucesso do sector das organizações sem fins lucrativos se encontra dependente desta relação. Este é um tópico que precisa de ser mais investigado (Hodgkinson, 1990).

5.2. Dimensões Situacionais e Contextuais

As variáveis situacionais, em termos psicológicos, relacionam-se com a avaliação cognitiva de um indivíduo face a uma situação (Smith, 1994). Muito embora os estudos que abordam esta categoria sejam raros, aqueles que foram realizados têm demonstrado que estas variáveis são preditores importantes na participação em atividades de voluntariado (e.g., Wilson, 2000). Segundo a resenha realizada por Smith (1994), situações como o envolvimento organizacional (e.g., receber serviços da organização), ter amigos na organização e ser convidado a participar são algumas circunstâncias que potenciam o voluntariado. Dávila (2003) refere serem muitas as variáveis situacionais e de diversos tipos, organizando-as entre as que são relativas à estrutura e ao funcionamento das organizações de acolhimento ao voluntariado (e.g., formação, supervisão), e as que se diz respeito ao retorno imediato do voluntário (e.g., relações com outros voluntários).

Nos já mencionados estudos de Omoto e Snyder (1990, 1995), estes salientaram a importância do apoio social enquanto preditor da permanência no voluntariado, embora com efeito negativo – quanto maior a rede social menor o tempo de retenção no voluntariado. Contudo, nem todos os autores concordam com esta premissa: por exemplo, Wilson e Musick (1999) reportaram que uma forte e ativa rede social se associava a maior adesão a atividades voluntárias e maior integração social. Deste modo, consideravam que esta permitia enquadrar os voluntários na organização (e.g., proporciona informação sobre oportunidades de participação, e quando se está acompanhado por um amigo, a tomada de decisão de realizar voluntariado fica facilitada) e os vínculos sociais à organização ajudam a legitimar a sua colaboração, na medida em que dispunham de maior apoio em situações stressantes.

Por último, as variáveis contextuais que são fatores que caracterizam o ambiente dos indivíduos. Para Smith (1994) é onde as influências da comunidade e regionais, bem como das organizações, se intersectam. Entre as variáveis elencadas pelo autor encontram-se, por exemplo, uma maior participação de indivíduos em comunidades cujo nível socioeconómico é mais elevado, ou que esta é maior em pequenas organizações situadas em comunidades rurais. Dávila (2003), na sua síntese relativa ao papel destas variáveis, encontrou que as características da comunidade, da organização voluntária, da organização de emprego profissional ou da escola são fatores importantes no envolvimento no voluntariado, ainda que não muito estudados.

6. O Voluntariado em Portugal

Muito embora a maior parte dos estudos remeta para uma intensificação internacional da participação em atividades de voluntariado, o impacto que apresenta em Portugal, quando comparado com outros países da Europa, é francamente mais baixo. Delicado (2002) realizou um estudo no qual caracterizou a situação portuguesa face a este comportamento e apontou como razões para este baixo índice, não questões de falta de instituições de acolhimento, mas de ordem política (e.g., uma democracia tardia), cultural (e.g., a “persistência de uma cultura cívica incipiente”, p. 129), sociodemográfica (e.g., baixos níveis de escolaridade), económica (e.g., elevado emprego feminino), social (e.g., pouco peso das práticas de voluntariado na socialização familiar e tradição de ajuda a família e vizinhança), e até de estruturação do terceiro sector (e.g., maior frequência de trabalho remunerado que dispensa o trabalho voluntário).

Atendendo a estas especificidades, bem como ao facto deste trabalho ter sido desenvolvido no contexto português, torna-se relevante conhecer quais as especificidades nacionais, desde o enquadramento legal do voluntariado até às características de quem o pratica, de modo a se poder desenvolver um olhar mais diferenciado e contextualizado. Neste sentido, em seguida abordar-se-á a evolução legislativa que enquadra este fenómeno no cenário português e uma breve caracterização dos voluntários que contribuem para o índice de participação nacional neste tipo de atividades.

6.1. Evolução Legal do Voluntariado

Muito embora tenha sido com os preparativos para o Ano Internacional dos Voluntários em 2001 (medida implementada pela Resolução 40/212 da Assembleia das Nações Unidas, de 17 de Dezembro de 1985; Assembleia Geral das Nações Unidas, 1985) que efetivamente se denotou a emergência de um enquadramento legal específico para este domínio, há já diversas décadas que o voluntariado foi considerado na legislação portuguesa.

Enquadrado no sistema de previdência social, abrangido pela Reforma da Previdência Social, o voluntariado foi inicialmente previsto em regime jurídico na Lei n.º 2115 de 28 de Junho de 1962 (Secretaria da Presidência da República, 1962). Revisto pelo Decreto-lei n.º 40/89 de 1 de Fevereiro (Assembleia da República, 1989), contemplava a possibilidade de, entre outros trabalhadores, a situação dos voluntários sociais que, de forma organizada e gratuita, exerciam atividade de tipo profissional a favor de instituições particulares de solidariedade social ou de associações humanitárias. Apresentava como natureza e objectivo, a oportunidade dos referidos trabalhadores acederem a um seguro social voluntário, por forma a beneficiarem de um regime contributivo que pretendia garantir o direito à Segurança Social de pessoas que não se enquadravam de forma obrigatória ao referido processo.

Mas é efetivamente em 1998, com a Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro, que surgem pela primeira vez as *Bases do Enquadramento Jurídico do Voluntariado* (Assembleia da República, 1998). A mencionada Lei definia o voluntariado como "o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins

lucrativos por entidades públicas ou privadas" (*idem*, p. 5694). Distinguiu a prática de voluntariado do voluntário, definindo-o como "o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora" (Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro, Assembleia da República, 1998, p. 5694). Mencionava ainda o facto de esta prática não poder, de qualquer forma, ter inerente uma relação de trabalho, bem como qualquer relação de conteúdo patrimonial com a organização promotora. Desta forma, "delimitou com precisão o conceito de voluntário, definiu os princípios enquadradores do trabalho voluntário e contemplou um conjunto de medidas substanciadas em direitos e deveres dos voluntários e das organizações promotoras no âmbito do compromisso livremente assumido de dar cumprimento a um programa de voluntariado" (Decreto-Lei n.º 389/99 de 30 de Setembro, Assembleia da República, 1999, p. 6694). No tocante à sua operacionalização, pretendia-se o desenvolvimento dos instrumentos operativos (tendo subjacente mais as medidas a efetivar por parte da organização promotora), que permitissem realizar os direitos dos voluntários, bem como a consolidação e reconhecimento das suas atividades.

Na continuação das medidas implementadas surge em 2000, através de uma Resolução do Conselho de Ministros, o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado (Resolução n.º 50/2000 de 20 de Abril, Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, 2000), com o objectivo de promover, desenvolver e dinamizar atividades no âmbito do voluntariado, bem como de acompanhar a implementação do diploma, sendo esta entidade composta por entidades públicas ou privadas com ação no supra mencionado domínio. Uma das medidas adoptadas pelo CNPV prendeu-se com a consecução dos objectivos lançados pela Resolução 52/17

de 20 de Novembro de 1997 pela Assembleia Geral das Nações Unidas, na qual se consagrava o ano de 2001 como o Ano Internacional dos Voluntários.

No ano de 2011 emerge novamente um destaque na área com a consagração, pelo Conselho da União Europeia, de 2011 como o Ano Europeu das Atividades de Voluntariado Que Promovam Uma Cidadania Ativa (Resolução n.º62/2010 de 25 de Agosto de 2010 Conselho de Ministros, 2010). Nesta Resolução, o voluntariado é considerado “uma das dimensões fulcrais da cidadania ativa e da democracia, convocando valores europeus como a solidariedade e a não discriminação, contribuindo, assim, para o desenvolvimento harmonioso das sociedades europeias” (p. 3696). Estabelece a execução das atividades associadas ao fenómeno, classificadas como “uma experiência enriquecedora, permitindo o desenvolvimento de capacidades e competências sociais e contribuindo também para o reforço da solidariedade (...) e contribuem igualmente para a capacitação das comunidades e o bem-estar das pessoas” (*idem*, p. 3696). Salientam que as atividades de voluntariado, cujo potencial não foi ainda explorado, de modo nenhum podem ser encaradas como substituindo o emprego profissional remunerado. Definem essas atividades como “todos os sectores da atividade voluntária, formais ou não formais, realizadas por vontade própria das pessoas interessadas, por sua livre escolha e motivação e sem fins lucrativos” (*idem*). Desta forma, “beneficiam as pessoas voluntárias a nível individual, as comunidades e a sociedade como um todo e constituem um veículo para os indivíduos e a sociedade examinarem as necessidades e as preocupações a nível humano, social, intergeracional ou ambiental” (*idem*).

Atendendo a todas estas medidas e preocupações legislativas em enquadrar, definir e promover atividades de voluntariado, crê-se estarem-se a fomentar as condições necessárias para o envolvimento e permanência de voluntários nas mais

diversas áreas e organizações nacionais. Contudo, como se irá abordar no próximo ponto, comparativamente aos demais países da Europa, Portugal continua a ser um dos países com taxa mais baixa de participação voluntária.

6.2. Caracterização do Voluntariado em Portugal

A fim de proceder a uma caracterização geral do “estado do voluntariado” em Portugal, consultaram-se os três estudos mais recentes conhecidos que foram desenvolvidos neste âmbito. O primeiro, intitulado “Alguns Dados Relativos ao Voluntariado em Portugal”, foi realizado pela Entrajuda em 2011. O segundo, o “Estudo de Caracterização do Voluntariado em Portugal” (2012) foi desenvolvido pelo PROACT – Unidade de Investigação e Apoio Técnico ao Desenvolvimento Local, à Valorização do Ambiente e à Luta Contra a Exclusão Social, por solicitação do Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado. Por último, sob alçada do Instituto Nacional de Estatística (INE), o “Inquérito ao Trabalho Voluntário 2012” de 18 de Abril de 2013.

Os trabalhos acima mencionados indicam que Portugal é o país que se caracteriza por uma das taxas mais baixas da Europa, com uma tendência decrescente desde 1990 a 2008 (Delicado, 2002; Proact, 2012). A taxa estimada para 2012 de participação em atividades de voluntariado foi de 11,5% (i.e., mais baixa do que a encontrada em 1990 – 19%; Delicado, 2002).

Muito embora cada um dos documentos acima mencionados tenha realizado um levantamento onde constam diversos dados relativamente ao “estado da arte” do voluntariado na realidade portuguesa, apenas se irão focar alguns aspetos relacionados com variáveis sociodemográficas.

No que concerne o género dos participantes, os estudos apontam que a maioria dos envolvidos em atividades de voluntariado são mulheres (Entrajuda, 2011; Instituto Nacional de Estatística, 2013). Todavia a PROACT, efetuando uma distinção entre “atividades de direção” e “atividades de execução”, refere que são os homens que apresentam maior percentagem de participação na primeira categoria (i.e., 60%), enquanto as mulheres são mais significativas na segunda (i.e., 55%) (2012, p. 18). Indicam ainda que quando são consideradas as atividades regulares e pontuais de voluntariado não existem diferenças significativas entre sexos.

Relativamente à idade dos voluntários, os estudos são concordantes (Figura 1), indicando que a população ativa (i.e., entre os 24 e os 64 anos) apresenta um nível de participação mais elevado do que os mais velhos (i.e., maiores de 65 anos) e os mais novos (i.e., idades compreendidas entre os 15 e os 24 anos). De salientar que os dados relativos à PROACT dizem respeito aos voluntários regulares.

Assim no que se refere aos voluntários ocasionais, a maior taxa de participação associa-se ao primeiro grupo etário (i.e., os indivíduos com idades inferiores a 24 anos revelam uma taxa de participação de 47,9%), seguidos então pela população ativa (i.e., grupo entre os 25 e os 64 anos de idade com 39,5% de participação) (PROACT, 2012, p. 22).

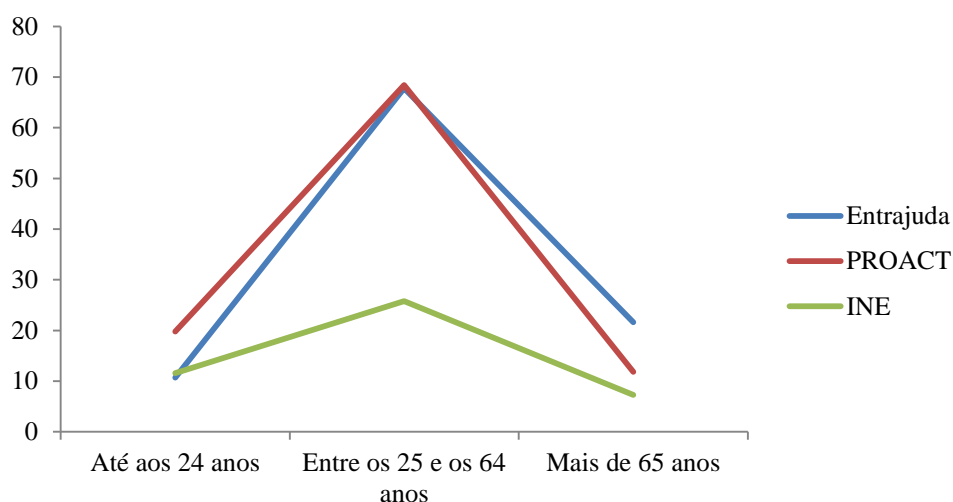


Figura 1: Percentagem de voluntários por grupo etário segundo os três estudos em análise.¹

No tocante à distribuição dos participantes em atividades de voluntariado por nível de habilitações literárias, em unanimidade, os estudos relatam serem os indivíduos com ensino secundário e superior os que apresentam taxas de participação mais elevadas. A PROACT salienta ainda que, para além do nível de escolaridade, há de ter conta igualmente os diferentes tipos de voluntariado uma vez que podem implicar habilitações literárias distintas. Assim, menciona que no voluntariado ocasional, que tende a ser praticado pelas faixas etárias mais jovens, onde aproximadamente metade dos voluntários concluiu o ensino secundário ou superior. Entretanto, no referente ao voluntariado mais regular, os que participam em atividades de direção apresentam níveis mais elevados de escolaridade, comparativamente aos que desempenham tarefas de execução (e.g., nas associações de voluntários), onde o grau tende a ser mais baixo.

¹ O Instituto Nacional de Estatística (2013) apresenta as percentagens de participação por faixa etária tendo em consideração o número de participantes que realiza trabalho voluntário relativamente à população. Deste modo, o total dos valores indicados é de 44,7%.

Por fim, no que diz respeito à situação face ao emprego, denota-se uma discrepância nos valores relatados em cada um dos estudos. A Entrajuda (2011) indica ser a população reformada a que revela um índice de participação mais elevado no voluntariado (i.e., 41,6%) seguida pela população ativa (i.e., 28,1% apresentam uma atividade profissional). O Instituto Nacional de Estatística (2013) menciona que a taxa de voluntariado entre a população empregada (i.e., 12,8%) e desempregada (i.e., 13,1%) é muito próxima, sendo mais baixa nos inativos (i.e., 9,4%). A PROACT (2012) revela que metade dos voluntários exerce uma profissão e aproximadamente 15% são estudantes. Salienta ainda existirem diferenças de acordo com o tipo de atividades, sendo que os reformados apresentam maior presença nas atividades de gestão, e os estudantes nas tarefas ocasionais. Os autores concluem que na generalidade, “o voluntariado é mais qualificado e especializado profissionalmente, em comparação com a distribuição ocupacional da população portuguesa (...) tal como acontece com os níveis de escolaridade, também as profissões têm uma distribuição distinta consoante o tipo de instituição” (PROACT, 2012, p. 23-24).

Concluindo, pretendeu-se com este capítulo promover um olhar diferenciado relativamente ao fenómeno do voluntariado. Embora frequentemente utilizado no quotidiano, sob escrutínio revela-se como possuindo uma identidade própria e características específicas, que o destacam claramente de outros constructos e comportamentos muitas vezes utilizados enquanto sinónimos, assim como dos contextos onde decorre. Neste sentido, para além deste “pano de fundo”, é igualmente emergente contemplar o voluntariado de acordo com as teorias e investigações que se têm realizado no seu âmbito, e que auxiliam numa análise mais psicológica, que é objetivo deste estudo.

CAPÍTULO II: A Teoria Funcionalista da Motivação para o Voluntariado

1. Introdução

Os estudos realizados sobre comportamentos de ajuda têm-se centrado sobre duas perspetivas distintas: uma mais heterocentrada, na qual se enquadram as investigações desenvolvidas no âmbito da ajuda não planeada (e.g., enquanto prestador de cuidados num caso de emergência; Latané & Darley, 1970b) que, segundo alguns investigadores remete para preocupações humanitárias intrínsecas e personalidades altruístas (e.g., Carlo, Eisenberg, Troyer, Switzer, & Speer, 1991; Eisenberg et al., 1989; Rushton, 1984; Staub, 1974); bem como os estudos acerca do comportamento planeado de ajuda que enfatizam aspetos como a empatia, a preocupação e a responsabilidade pelos outros (e.g., Penner & Finkelstein, 1998; Penner, Fritzsche, Craiger, & Freifeld, 1995). Outra perspetiva, mais autocentrada e disposicional prende-se com as motivações e as necessidades do indivíduo que são satisfeitas pelo envolvimento em atividades de voluntariado (Teoria Funcionalista da Motivação para o Voluntariado; Clary & Snyder, 1991; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1990, 1995; Snyder & Omoto, 2009) que será abordada neste capítulo.

A abordagem funcionalista derivou de teorias sobre as atitudes e a persuasão (Katz, 1960; Smith, Bruner, & White, 1956) e apresenta como princípios centrais que os indivíduos se envolvem em determinadas atividades de forma propositada, para cumprirem objetivos, e que as mesmas atividades podem ser executadas de modo a servir diferentes funções psicológicas (Clary et al., 1998; Clary & Snyder, 1999). Por

consequente, distintos voluntários podem envolver-se em um mesmo serviço para cumprir diferentes funções psicológicas, ou os mesmos voluntários podem envolver-se em diferentes serviços para cumprir distintas funções psicológicas, e em diferentes momentos das suas vidas. Inerente a estes princípios é que todos os voluntários se envolvem em atividades de ajuda para satisfazerem determinadas funções psicológicas (Clary et al., 1998; Clary & Snyder, 1999; Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009).

Destarte, esta abordagem funcionalista procura determinar quais as razões e motivações subjacentes ao envolvimento em atividades de voluntariado, conceptualizando a decisão como voluntária e situando-a ao nível das motivações pessoais (Clary & Snyder, 1999; Snyder, 1993). Posto isto, para Omoto e Snyder (1995; Clary & Snyder, 1999), a lógica funcionalista determina que as ações de voluntariado que possuem superfícies partilhadas, de forma semelhante podem realmente refletir diferentes motivações marcadas subjacentemente, isto é, podem atender a distintas funções psicológicas.

2. O Modelo Teórico de Omoto e Snyder

Basilar no modelo do processo de voluntariado - *Volunteer Process Model* (VPM; Clary & Snyder, 1991; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1990, 1995; Snyder, Omoto, et al., 2009) é a definição para os autores do fenómeno central: o voluntariado. Este é caracterizado enquanto forma de comportamento de ajuda, mantido ao longo do tempo (Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2008, 2009), sem qualquer obrigação a si associada. Para Omoto e Snyder (1995), este tipo de ajuda apresenta características de outras formas de ajuda (i.e., prestar cuidados e apoio de modo espontâneo e obrigatório), mas possui propriedades especiais muito próprias - uma assistência e apoio contínuo proporcionado por voluntários, nomeadamente ao nível de companhia, prestação de cuidados a pessoas doentes, aconselhamento, entre outras práticas - que o distingue das demais tipologias de comportamento de ajuda. Consequentemente, os voluntários procuram oportunidades para ajudar, deliberando fortemente por longos períodos de tempo acerca de como se irão envolver, e ponderam com cautela quais as atividades que irão satisfazer as suas necessidades, objetivos e motivações. Posto que este tipo de envolvimento compele o compromisso e o estabelecimento de relacionamentos de ajuda continuados, é frequente estarem associados custos pessoais ao nível do tempo dispensado, bem como no que concerne a energia e aspetos financeiros requeridos (Clary et al., 1992).

Deste modo, este fenómeno social intrigou os autores, nomeadamente no campo da problemática do HIV/SIDA, na medida em que para além dos custos já mencionados, poderia implicar circunstâncias de risco para os voluntários (e.g., de estigmatização por parte das suas redes sociais; Snyder & Omoto, 2009), bem como de stress (e.g., confrontarem-se com realidades de doença gravosa e de morte; Clary

et al., 1992). Atendendo a estas particularidades, este tipo de ajuda à partida não deveria ocorrer, facto que não se verifica. Com a finalidade de entender esta situação, com base nestes pressupostos, os investigadores iniciaram estudos no sentido de tentar compreender os aspetos que envolviam o voluntariado no âmbito do apoio a pessoas portadoras de SIDA.

2.1. O Emergir do Modelo

A fim de compreender os aspetos sociais e psicológicos que envolviam o voluntariado no campo da SIDA, Omoto e Snyder (1990) questionaram-se acerca de quem se voluntaria e porquê, explorando desta forma as consequências que estes comportamentos eventualmente poderiam ter para os voluntários neste âmbito, bem como para os destinatários dos seus serviços, e para a sociedade no geral. Com isso, investigaram não apenas os papéis atuais dos voluntários a atuar junto de pessoas com SIDA, mas também como maximizar as suas potenciais contribuições para lidarem de modo eficiente com esta epidemia. Este interesse teve subjacente dois tipos de preocupação: uma prática e outra teórica. A nível prático ou aplicado, consideraram o crescente número de pessoas infetadas com HIV/SIDA, bem como o facto dos avanços médicos cada vez mais prolongarem a longevidade das pessoas; deste modo, os benefícios que podem ser proporcionados pelos voluntários a atuar neste campo podem ser consideráveis, aumentando igualmente a qualidade de vida das pessoas portadoras de HIV/SIDA. No tocante ao aspeto teórico orientador das suas investigações, os autores ponderaram que estudar este âmbito do voluntariado pode ser altamente informativo acerca das dinâmicas que mantêm o comportamento de ajuda e os relacionamentos humanos. Consequentemente, acreditam que as suas

investigações podem servir de “testagem de hipóteses derivadas da teoria básica num contexto aplicado e que ocorre naturalmente” (Omoto & Snyder, 1990, p. 154).

Portanto, intrigados pelas circunstâncias envolventes do voluntariado no campo da problemática do HIV/SIDA, os autores debruçaram-se num programa coordenado com estudos transversais e longitudinais, de campo e experimentais, e recorrendo a amostras de diversas populações de voluntários e não voluntários (Clary et al., 1992; Clary & Snyder, 1991; Omoto & Snyder, 1990). Por conseguinte, conduziram uma auscultação nacional (i.e., E.U.A.) a voluntários a desenvolverem atividades no âmbito do apoio a pessoas com SIDA, inquirindo-os acerca das suas motivações para realizar tal tipo de voluntariado, assim como sobre as suas experiências e consequências advindas do seu envolvimento, recolhendo assim informação relevante para os estádios do processo de voluntariado.

Os investigadores dedicaram-se ao estudo de dois momentos-chave no processo: o recrutamento de voluntários e a respetiva permanência. No que concerne o primeiro momento, enquadraram-no no denominado estágio dos antecedentes, e questionaram acerca de quais as motivações das pessoas para se voluntariarem em atividades com pessoas portadoras de SIDA, quando a existência de riscos, de dispêndio de tempo e energia as impeliria no sentido oposto. Para tal, guiados pela teoria funcionalista da motivação, analisaram os pressupostos subjacentes aquando do envolvimento neste tipo de ações. Desenvolveram um instrumento de autorrelato que avaliava as cinco motivações primárias (i.e., valores, compreensão, preocupação com a comunidade, desenvolvimento pessoal e aumento de autoestima) para o voluntariado no campo da problemática da SIDA (Snyder & Omoto, 1991, 2009). Concluíram existir uma variabilidade individual nas razões das pessoas que se voluntariavam, sendo que embora o ato inicial fosse semelhante (i.e., voluntariarem-

se para trabalhar com pessoas portadoras de SIDA), as motivações apresentavam valores altos e baixos, divergentes nos vários indivíduos.

No tocante à permanência dos voluntários, os autores questionaram-se acerca do porquê que alguns voluntários continuam a doar o seu tempo e energia, enquanto outros desistem. Esta situação é preocupante para as organizações que acolhem os voluntários, argumentando inclusive ser mais periclitante fomentar a sua permanência do que propriamente realizar o seu recrutamento. Snyder e Omoto (Clary et al., 1992; Snyder & Omoto, 2009) consideram que os estádios da experiência e das consequências do processo de voluntariado poderão ser esclarecedoras relativamente à longevidade e permanência dos voluntários nas suas atividades, uma vez que as experiências associadas ao trabalho voluntário e as consequências daí resultantes influenciam a sua eficácia, a sua satisfação, e em última instância o período de tempo que continuam ativos. Então, de modo a analisar estas circunstâncias, os autores recontactaram, após um ano, as instituições de acolhimento dos voluntários a atuar no âmbito de pessoas portadoras de SIDA. Segundo os seus dados, metade da amostra inicial ainda se encontrava ativa nas organizações, tendo auscultado os voluntários que permaneceram bem como os que haviam desistido, acerca das suas experiências e consequências sentidas com o seu trabalho voluntário. No que concerne à satisfação dos dois grupos não foram encontradas diferenças, contudo quando questionados acerca da sua perceção face aos custos associados com o seu trabalho voluntário, denotaram-se discrepâncias: embora os que desistiram se sentissem satisfeitos e recompensados, consideravam que o voluntariado havia absorvido muito do seu tempo, assim como lhes havia causado alguns embaraços, desconfortos e estigmas sociais. Deste modo, foram as consequências negativas e não as recompensas que distinguiram os dois grupos auscultados (Clary & Snyder, 1991).

Em suma, foram recolhidas as premissas necessárias para a elaboração do *Volunteer Process Model* (VPM; Modelo do Processo Voluntário; Omoto & Snyder, 1995), cujo objetivo prendia-se com uma fusão entre a teoria e a prática, identificando os três estádios do processo, fornecendo assim um “quadro geral que especifica as características psicológicas e comportamentais associadas a cada fase, bem como aos contextos sociais, organizacionais e da sociedade em que ocorrem” (p. 672).

2.2. A Abordagem Funcionalista do Voluntariado

Atendendo à natureza do voluntariado, ou seja, ao facto de requerer elevado esforço, persistência e não existir uma remuneração, consideram-se duas questões essenciais: (1) Porque decidem as pessoas em primeiro lugar, envolver-se em atividades de ajuda como o voluntariado?; (2) Decidindo voluntariar-se, porque aí permanecem por vezes durante meses e até mesmo anos? (Clary & Snyder, 1999; Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009).

Para responder a estas questões, Omoto, Snyder e Clary (Clary & Snyder, 1991, 1999; Clary et al., 1998, 1992; Omoto & Snyder, 1995) adotaram uma abordagem funcionalista das motivações para compreender o que leva as pessoas a se tornarem voluntárias e a manter o seu trabalho de voluntariado durante longos períodos de tempo. A análise funcional, estratégia enquadrada na abordagem supra mencionada, diz respeito às razões e propósitos subjacentes e geradores do fenómeno psicológico, isto é, “as necessidades psicológicas e sociais, planos, objetivos e funções atendidos pelas crenças das pessoas e pelas suas ações” (Clary & Snyder, 1991, p. 123). Portanto, a análise funcionalista do voluntariado prende-se com a apreciação das necessidades que são atendidas, com as motivações que são satisfeitas e, com as funções sociais e psicológicas que, através das atividades nas quais as pessoas se envolvem neste âmbito, são preenchidas.

Deste modo, Omoto e Snyder (1995) assumiram quatro considerações funcionalistas. A *primeira* refere-se ao facto da abordagem funcionalista ser uma perspetiva motivacional que questiona diretamente os processos pessoais e sociais que iniciam, dirigem e mantêm a ação (Katz, 1960). A *segunda* diz respeito à proposição nuclear do “inquérito funcionalista” de que as pessoas podem e desempenham as

mesmas ações por diferentes funções psicológicas (e.g., diferentes pessoas envolvem-se nas mesmas atividades de voluntariado por diferentes razões). Em *terceiro* lugar, a abordagem funcionalista defende que perante acontecimentos ou atividades psicológicas importantes, é fundamental que as tendências motivacionais das pessoas que são acionadas nas situações sejam correspondidas nessas ações de modo a que se sintam satisfeitas. Por *último*, os temas-chave funcionalistas foram apoiados por diversas investigações no âmbito de diferentes processos cognitivos, afetivos, comportamentais e interpessoais (Clary & Snyder, 1991, 1999; Snyder et al., 1998). Destarte, foram lançadas as bases funcionalistas necessárias para a compreensão do fenómeno do voluntariado, nomeadamente no que concerne o determinar das motivações específicas nele envolvidas, que serão preenchidas através da participação em atividades voluntárias.

2.3. O *Volunteer Process Model*

Na continuação do já explorado anteriormente, o *Volunteer Process Model* de Omoto e Snyder (Clary et al., 1992; Omoto & Snyder, 1995; Snyder, Omoto, & Crain, 1999; Snyder & Omoto, 2009) tem em consideração as principais características inerentes ao fenómeno do voluntariado, nomeadamente no que concerne o ser definido como forma de ajuda continuada sem obrigação associada. Deste modo, central ao modelo é o facto de, enquanto processo, decorrer ao longo do tempo. Especificamente, contempla as características psicológicas e comportamentais que são concetualizadas enquanto interrelacionadas entre si e a cada um de três estádios sequenciais e interativos (Snyder & Omoto, 2009). O primeiro estádio, denominado de *antecedentes*, foca-se na especificação das características da personalidade (e.g., pró-social), motivacionais (i.e., funções) e circunstanciais (i.e., apoio social) que predizem quem apresenta maiores condições de se tornar voluntário e, caso se envolva neste tipo de atividades, quem será mais eficiente e estará mais satisfeito no voluntariado. No segundo estádio, designado de *experiência*, são explorados os aspetos psicológicos e comportamentais inerentes às relações interpessoais desenvolvidas entre voluntários e com os destinatários dos seus serviços, salientando a importância dos padrões comportamentais e das dinâmicas interrelacionais que facilitam a continuação do voluntariado. Por último, o terceiro estádio, intitulado de *consequências*, relaciona-se com a conservação e permanência dos voluntários nas suas atividades. Em suma, considerados em conjunto, os estádios do modelo abordam a iniciação e a manutenção do serviço de voluntariado, bem como a respetiva eficácia.

2.3.1. *Estádio dos Antecedentes*

No tocante às questões que este estágio pretende responder, encontram-se “O que motiva algumas pessoas a se tornarem voluntárias no âmbito da SIDA?”, e “Quais os incentivos que são mais eficazes no recrutamento e retenção no voluntariado?” (Omoto & Snyder, 2002; Snyder & Omoto, 2009). Tomando em consideração que são muitas as barreiras e os custos e associados ao voluntariado no âmbito do apoio de pessoas portadoras de SIDA, para analisar estas premissas é necessário recorrer a teorias psicológicas que permitam compreender porque algumas pessoas poderão manter as mesmas atitudes ou envolver-se em comportamentos semelhantes por diferentes razões e para servir diferentes funções psicológicas (e.g., Katz, 1960; Smith, Bruner, & White, 1956). Por exemplo, em termos funcionais, o ato de voluntariado pode implicar para uma pessoa uma função social de ajuste, refletindo assim as influências normativas de amigos e outros significativos para si que também poderão ser voluntários nesse campo; para outra pessoa, o mesmo ato de envolvimento em voluntariado poderá fluir dos valores subjacentes à atividade, nomeadamente no que concerne o altruísmo face à sociedade, servindo assim de função expressiva de valores para esse indivíduo. Posto isto, é importante que as organizações que recrutam e acolhem os voluntários estejam cientes destes vários propósitos, de modo a que os seus esforços de recrutamento se foquem em determinadas motivações relacionadas com os cenários específicos onde os potenciais voluntários se podem enquadrar (Omoto & Snyder, 1990).

Para além de ser útil aquando da decisão inicial de envolvimento no voluntariado, a teoria funcionalista pode igualmente ser aplicável à compreensão da participação continuada dos voluntários e à sua satisfação geral com o trabalho

voluntário. De acordo com Omoto e Snyder, esta perspectiva centra-se numa das grandes dificuldades sentidas pelas organizações pelo que, na sua opinião, poderá estar relacionado com o facto das instituições não atenderem de forma adequada às necessidades e às funções psicológicas mais salientes nos voluntários, não promovendo assim a sua satisfação e intenção de permanência (Omoto & Snyder, 1990; Snyder & Omoto, 2009).

Desta forma, os autores tentaram identificar as características associadas à personalidade, à motivação e às circunstâncias, nomeadamente sociais, que permitem prever se um determinado voluntário iria ficar como efetivo e sentir-se satisfeito no seu trabalho voluntário, de modo a, em última instância, possibilitar construir estratégias eficazes de recrutamento e de retenção dos voluntários (Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009).

Resumindo, de acordo com as tradições teóricas e empíricas, os autores sugerem como fatores antecedentes previstos neste estágio (Figura 2): (a) os atributos da personalidade de que podem dispor algumas pessoas no que toca ao seu envolvimento nas relações de ajuda, isto é, “uma constelação de características que podem ser descritas como constituindo uma disposição para a ajuda” (Snyder & Omoto, 2009, p. 672); (b) as necessidades pessoais e sociais, e as motivações que podem impulsionar algumas pessoas a procurar e a efetivamente se envolverem no voluntariado, podendo assim permanecer neste tipo de atividades ao longo do tempo; e (c) as características das circunstâncias de vida das pessoas que permitem criarem climas propícios ao apoio social no tocante ao seu envolvimento no voluntariado, assim como influências normativas e de apoio social fornecidas por amigos, familiares e colegas de trabalho que alimentam a sua permanência nestes contextos (Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009).

2.3.2. *Estádio das Experiências*

O segundo estágio do modelo do processo de voluntariado denominado de experiências prende-se com o pós-treino dos voluntários, ou seja, com as práticas que adquirem conforme são integrados de forma mais alargada na organização. Assim, tanto podem contemplar experiências que promovem ou detêm o envolvimento (Omoto & Snyder, 2002). Este estágio diz respeito aos tipos de relacionamentos estabelecidos (e.g., com outros voluntários, com os destinatários dos seus serviços) (Omoto & Snyder, 1990, 2002) e respetivos efeitos, nomeadamente de continuação de envolvimento no voluntariado (Omoto & Snyder, 1995, 2002). Assim, foca-se na abrangência com que os voluntários sentem que o seu serviço foi ao encontro das suas expectativas e preencheu as suas necessidades, bem como das suas perceções acerca do seu trabalho, dos seus serviços na organização, e as suas perceções sobre as reações das outras pessoas ao seu trabalho (Omoto & Snyder, 2002).

Embora sejam diversos os parâmetros que podem ser utilizados para definir as experiências das pessoas enquanto voluntárias, os autores sugerem duas propriedades que consideram ser fundamentais para este estágio: a satisfação e a integração organizacional, sendo que ambas têm raízes teóricas (e.g., sobre o comportamento de ajuda) e organizacionais.

Em primeiro lugar, a probabilidade de se manterem envolvidos no trabalho voluntário e permanecerem nas organizações prende-se com o seu nível e satisfação com o mesmo. Posto isto, níveis mais elevados de satisfação poderão significar que os voluntários gostam e têm prazer no seu trabalho, e acreditam na importância deste, sobretudo para os seus destinatários, mesmo perante situações e tempos difíceis (e.g., Gidron, 1985). As teorias psicológicas das relações interpessoais sugerem dimensões

nos relacionamentos entre os voluntários e as pessoas portadoras de SIDA que poderão ser objecto de caracterização. As narrativas destas pessoas indicam que, quase sem exceção, este tipo de relacionamento tem impacto psicológico e é potente, sendo que muitos referem que mudou as suas vidas de forma substancial e irrevogável (Omoto & Snyder, 1990). Consequentemente, as investigações têm evidenciado que as relações entre voluntários e pessoas portadoras de SIDA têm impacto, por exemplo, ao nível dos tratamentos, regimentos médicos, melhor ajustamento face aos constrangimentos vividos e menores níveis de depressão (Omoto & Snyder, 1990).

Em segundo lugar, a satisfação dos voluntários poderá advir da integração organizacional na medida em que, uma vez decorrendo em contextos de instituições que desenvolvem as suas atividades e estão direccionadas para a comunidade, o clima organizacional apresenta-se como um fator importante e quando positivo, propício à permanência no voluntariado (Clary et al., 1998; Crain, Omoto, & Snyder, 1998; Omoto & Snyder, 1995). É ainda importante salientar que as experiências dos voluntários poderão incluir quer sentimentos positivos quer negativos. Na primeira situação, os voluntários podem experienciar empatia e/ou apreço por parte dos destinatários dos seus serviços, sendo que é um preditor importante do comportamento de ajuda e na intenção em continuar no voluntariado, principalmente quando os voluntários e destinatários do seu trabalho partilham uma identidade dentro de um grupo social (i.e., no “intra-grupo”). Em relação ao gostar ou ao apreço obtido pelo seu envolvimento no voluntariado e advindo dos destinatários deste, são relevantes no que concerne a pertença a um grupo social diferente (i.e., no “grupo exterior”) (Stürmer, Snyder, Kropp, & Siem, 2006; Stürmer, Snyder, & Omoto, 2005). Por outro lado, a experiência de voluntariado também se pode associar a revezes, isto é a sentimentos negativos. As investigações neste âmbito têm revelado

que os voluntários por vezes evidenciam sentimentos de estigmatização e desconforto, nomeadamente nas suas redes sociais, uma vez que as reações dos membros destas não são positivas relativamente ao seu envolvimento e contextos de ação (Snyder et al., 1999; Snyder & Omoto, 2009). Outra emoção negativa que pode emergir prende-se com o stress advindo dos relacionamentos estabelecidos com os destinatários dos seus serviços, nomeadamente no que concerne uma maior proximidade a estes e a sua saúde física e psicológica (Omoto & Snyder, 2002).

2.3.3. Estádio das Consequências

No que concerne esta fase do processo, os autores remetem para as mudanças ao nível das atitudes, dos conhecimentos e, por conseguinte, dos comportamentos dos voluntários advindos do seu trabalho neste âmbito, assim como a sua longevidade, perceção e julgamento referentes à sua efetivação enquanto voluntários (Omoto & Snyder, 1990, 2002; Snyder & Omoto, 2009). Deste modo, neste estágio questionam-se acerca das consequências do voluntariado para os indivíduos a atuar no apoio à problemática da SIDA, bem como para as suas redes sociais (Omoto & Snyder, 1990).

Neste campo de ação de apoio a pessoas portadoras de SIDA, Omoto e Snyder encontraram que ao longo do tempo os voluntários vão-se modificando em função das suas experiências, na medida em que aumentam o seu conhecimento sobre práticas de sexo seguro, diminuem as crenças estereotipadas acerca de doentes com SIDA e revelam maior conforto em temáticas associadas à doença (Omoto & Snyder, 2002; Snyder et al., 1999). Mais ainda, nos seus autorrelatos salientam que as experiências

na sua atividade de ajuda os afetaram e modificaram diretamente (Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009).

Na continuação do que dissemos acima, de facto Omoto e Snyder (1995; Snyder & Omoto, 2009) observaram que a permanência no voluntariado se relacionava com a sua satisfação nesse contexto, assim como o apoio percebido pela sua rede social e as motivações acionadas quando se tornarem voluntários (L. Penner & Finkelstein, 1998). Deste modo, os voluntários que permaneciam mais tempo e que apresentavam intenções de continuidade revelavam sentir-se mais satisfeitos com o seu trabalho, menor apoio social e motivações mais fortes, nomeadamente as autocentradas. De salientar que um maior apoio social apenas era relatado aquando um período curto de voluntariado devido aos fatores supramencionados no estágio anterior (i.e., estigmatização e desconforto social) (Omoto & Snyder, 2002; Snyder & Omoto, 2009).

No referente às suas motivações, os autores encontraram que as de tipo autocentradas (e.g., o aumento do autoconhecimento, o desenvolvimento pessoal ou o aumento de autoestima) se relacionavam com maior permanência no voluntariado comparativamente às heterocentradas (e.g., valores e preocupações comunitárias) (Clary & Orenstein, 1991), em virtude de as referidas em primeiro lugar retroalimentarem informação de teor mais intrínseca, diminuindo o impacto dos sentimentos negativos advindos da sua participação voluntária (Omoto & Snyder, 1995). Por outras palavras, o voluntariado que é efetuado por razões pessoais e não apenas pelo desejo em servir os outros, não só é mais comum, como mais provável de originar maior permanência enquanto voluntário (Snyder & Omoto, 2009).

Muito embora a preocupação com a comunidade enquanto motivação heterocentrada não se associe tão fortemente à manutenção das atividades de

voluntariado, é de destacar que no tocante aos relacionamentos estabelecidos com e na comunidade estes se relacionam com maior retenção nos comportamentos de ajuda. Mais especificamente, as preocupações dos voluntários e as influências advindas de outros membros da comunidade figuram proeminentemente nas motivações dos novos voluntários (Omoto & Snyder, 1995; Sturmer & Kampmeier, 2003) de tal forma que, na continuação do seu envolvimento de ajuda, fortalecem e constroem ligações na comunidade (Snyder & Omoto, 2009). Consequentemente, tornam-se mais conetados com as suas comunidades circundantes, nomeadamente as definidas por si, pelos destinatários dos seus serviços, pelos seus colegas voluntários e pelas organizações com que colaboram (Omoto & Snyder, 2002). Deste modo, o voluntariado contribui não apenas para a construção mas também para o aumento do sentido de comunidade (Snyder & Omoto, 2009).

2.4. Exploração do Volunteer Process Model

Atendendo ao já exposto, o modelo foi construído de modo a caracterizar o voluntariado, contemplando assim diversos tipos de análise (Tabela 3).

Tabela 3: O modelo do processo de voluntariado (Omoto & Snyder, 2002, p. 849).

Comunidade			
<i>Níveis de Análise</i>	<i>Estádios do Processo de Voluntariado</i>		
	Antecedentes	Experiências	Consequências
Organizacional	Identificar voluntários	Inscrever voluntários	Quantidade e qualidade dos serviços
	Recrutar voluntários	Encontrar voluntários	Retenção e reingresso
	Treinar voluntários Demografia	Fornecer serviços Escolha dos papéis dos voluntários	Cumprimento da missão Mudanças no conhecimento, atitudes, comportamento e motivação
Voluntário Individual	Experiências anteriores	Desempenho dos voluntários	Identificação do desenvolvimento
	Diferenças individuais	Relação com os destinatários: ✓ Apoio dos funcionários da instituição e de outros voluntários ✓ Integração organizacional	Compromisso com o voluntariado
	Recursos e capacidades		Avaliação do voluntariado
	Motivações	Satisfação	Compromisso com a organização
	Identificação de preocupações Expectativas Suporte social existente	Estigmatização	Recrutamento de outros voluntários Duração do serviço
	Sistema Social	Clima social	Destinatários dos serviços
Recursos da comunidade		Rede social dos voluntários	Educação pública
Contexto cultural		Rede social dos destinatários dos serviços	Sistemas de entrega dos serviços

No que respeita ao nível individual, o modelo enfoca as atividades de voluntariado e os destinatários dos serviços prestados. Em particular, propõe que os voluntários tomam decisões acerca do seu envolvimento neste tipo de atividades, procuram oportunidades, dedicam-se por um determinado período de tempo e

eventualmente cessam a sua dedicação. No tocante ao nível interpessoal, o modelo expande a sua abrangência concetual e incorpora as dinâmicas associadas às relações de ajuda estabelecidas entre os voluntários e os destinatários dos seus serviços. Numa análise organizacional, o modelo incide sobre objetivos relacionados com o recrutamento, gestão e retenção dos voluntários, preocupando-se com o desempenho, compensação e avaliação do trabalho realizado. Deste modo, estão enquadrados no modelo aspetos da estrutura organizacional, dos papéis e operações englobadas. Finalmente, considerando um nível social mais vasto, tem em conta as conexões entre os indivíduos e as estruturas sociais das suas sociedades, bem como as dinâmicas coletivas e culturais subjacentes (Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009).

Examinando detalhadamente o modelo do processo de voluntariado (Figura 2), assim como as diferentes fases inerentes, denota-se que a disposição da ajuda, as motivações para o voluntariado e o apoio social apresentam-se como preditores do estágio de antecedentes que influenciam os constructos da fase de consequências.

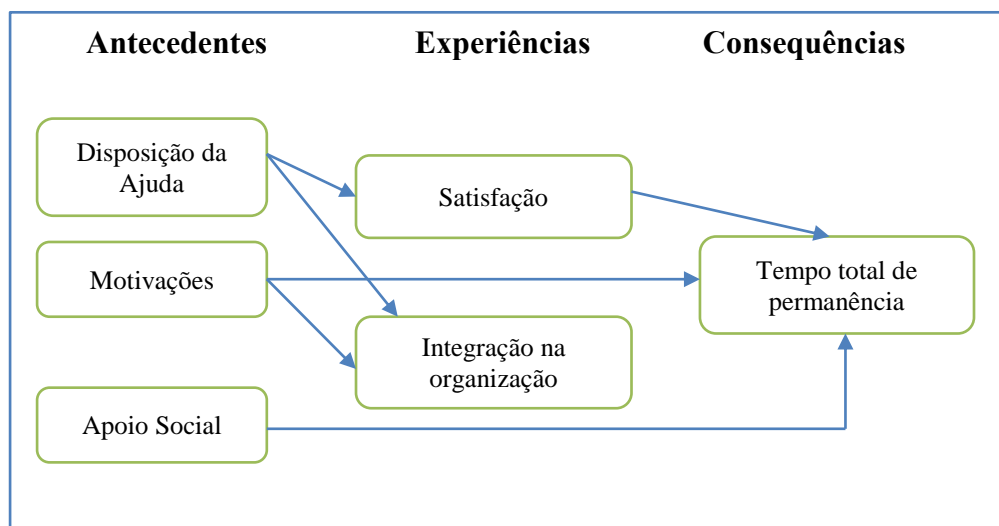


Figura 2: Modelo Funcionalista da Motivação para o Voluntariado (Omoto & Snyder, 1995, p. 679).

A satisfação e integração organizacionais são constructos da fase de experiências que influenciam também a fase de consequências, mas que não intervêm na fase de antecedentes. Assim, o tempo total de permanência apresenta-se como consequência da preocupação primária e é considerado como totalmente endógeno (Omoto & Snyder, 1995).

O tempo de permanência não se relaciona com qualquer indicador de disposição de ajuda, (i.e., marcada por atributos relativos à empatia, carinho e responsabilidade social). Desta forma, a ausência deste caminho direto pode sugerir que propensões disposicionais, incluindo a disposição para a ajuda, podem representar apenas orientações gerais (*idem*).

O apoio social revela uma relação negativa com a permanência no voluntariado, ou seja, quanto maior o apoio social de um voluntário, menor o tempo que permanece no ativo. De acordo com os autores, esta situação pode relacionar-se com o facto de os voluntários possuírem extensas redes de apoio social noutras esferas da sua vida, podendo ser especificamente afetados pelos custos psicológicos associados ao voluntariado, mediante a comparação das suas vidas antes e depois de se terem tornado voluntários. De forma complementar, as pessoas com baixo apoio social podem envolver-se em atividades de voluntariado como estratégia para atender pessoas e aumentar o seu leque de amizades. Deste modo, as motivações associadas ao desejo pessoal de realizar amigos e sentir-se melhor consigo próprio (desenvolvimento social e valorização da autoestima) estão relacionadas positivamente com o tempo de permanência, mesmo no contexto do impacto negativo do apoio social. Assim, no que concerne o aumento da rede social e de reservas de suporte social, o voluntariado aparece como forma de alimentação destas duas necessidades. Juntos, estes dois mecanismos sugerem um papel importante na procura

do apoio social na compreensão de quanto tempo as pessoas irão atuar enquanto voluntários dessa organização. Os indivíduos a quem falta o apoio social podem consegui-lo através do envolvimento em atividades de voluntariado, enquanto os que possuem esse apoio podem estar a encarar este envolvimento como refúgio das tensões noutros papéis, nomeadamente no trabalho, procurando o apoio que possuem noutros contextos (Omoto & Snyder, 1995).

Os estudos realizados por Clary et al. (1998) permitiram concluir que as abordagens da motivação que enfatizam o papel ativo dos indivíduos na definição e prossecução de programas, refletem características importantes de *self* e identidade (e.g., Cantor, 1994; Snyder & Cantor, 1998; Snyder, 1993). Mais ainda, indicaram que a concetualização das motivações dos voluntários é compatível com a teoria e investigação psicológicas que apontam para a adequação ou correspondência da pessoa e da situação, em vez da pessoa ou a situação sozinha, como o determinante de comportamento (Cantor, 1994; Ickes, Snyder, & Garcia, 1997; Snyder, 1993), incluindo a ação pró-social (Carlo et al., 1991; Knight, Johnson, Carlo, & Eisenberg, 1994). Isto é, as motivações podem influenciar os desfechos que as pessoas procuram enquanto voluntárias, não só porque as movem para serem voluntárias mas também pela definição das características de experiência voluntária que constituem o preenchimento dessas motivações. Tudo isto tem consequências para a satisfação que os voluntários obtêm do seu serviço e para as suas intenções de permanecer comprometidos com os seus papéis como voluntários (embora deva permanecer, como objetivo para pesquisas futuras, a tarefa de indagar se essas intenções vão realmente estar traduzidas nas declarações auto-relatadas de intenção em manifestações comportamentais sustentadas de ajuda, durante longos períodos de tempo). A abordagem funcional propõe que a participação continuada depende da

adaptação do indivíduo à situação, de tal forma que voluntários que servem em funções que correspondam às suas motivações vão tirar mais satisfação e mais gosto dos seus serviços, sendo mais provável a intenção de continuar a servir do que aqueles cujas motivações não estão a ser abordadas pelas suas atividades.

Os autores defendem ainda que os indivíduos cujas preocupações motivacionais são servidas por uma determinada atividade devem obter maior satisfação, comparativamente aos que desempenham atividades não conjugadas com as suas necessidades funcionalistas (Clary et al., 1998).

Esta abordagem baseia-se no pressuposto de que as motivações subjacentes à ação do voluntariado podem ser identificadas e medidas com alguma concisão (Clary et al., 1998). Neste sentido, torna-se relevante identificar e medir as funções psicológicas latentes às crenças e comportamentos relacionadas com este fenómeno. Este aspeto, aliás, constituiu um dos objetivos principais da parte empírica desta tese, uma vez que, apenas depois de dispormos de medidas objetivas, precisas (fiáveis) e válidas do fenómeno estaremos habilitados a aprofundar e a examinar os contornos complexos da realidade que desejamos estudar, no contexto português. No ponto seguinte examinaremos detalhadamente este importante aspeto concetual.

2.4.1. As Diferentes Funções Psicológicas do Volunteer Process Model

As proposições centrais desta abordagem funcionalista do voluntariado defendem que as ações neste contexto, que parecem ser superficialmente bastante similares, podem refletir marcadores diferentes dos processos motivacionais latentes e que as funções servidas pelo voluntariado se manifestam no desdobramento dinâmico desta forma de ajuda, influenciando os acontecimentos críticos de iniciação e manutenção deste comportamento de ajuda voluntária (Clary et al., 1998).

Assim, da mesma forma que algumas atitudes podem permitir às pessoas expressarem os valores basilares, também o serviço de voluntariado pode ser motivado por valores pertinentes que orientam a realização de contribuições humanitárias para a sociedade (Omoto & Snyder, 1995). Mais ainda, do mesmo modo que algumas atitudes podem proporcionar um sentido de compreensão do mundo, o voluntariado também pode atender à função de satisfação da curiosidade intelectual acerca das pessoas e dos problemas com quem contactam. Pode igualmente servir uma função mais social, facultando às pessoas oportunidades para conhecerem outros e estabelecerem relações, e desenvolverem laços sociais através do seu trabalho. Para finalizar, o voluntariado pode fornecer ferramentas de gestão de conflitos internos e ansiedades, isto é, o analisar dos seus problemas pessoais, da mesma forma que se pensa que algumas atitudes também o permitem (Omoto & Snyder, 1995). Posto isto, os autores propuseram correspondências na teoria funcionalista da motivação de acordo com as funções identificadas na teorização, considerando um conjunto de seis funções motivacionais no envolvimento em atividades de voluntariado (Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009).

2.4.1.1. Função Valores

Uma das funções relacionadas com o envolvimento em atividades voluntárias em organizações prende-se com a expressão dos valores relacionados com preocupações altruístas e humanitários para com os outros (Clary & Snyder, 1991; Clary et al., 1998). A ideia subjacente a esta função incorpora a hipótese geral de que os valores acerca do bem-estar de outras pessoas fomentam o comportamento de ajuda. Assim, os voluntários motivados pela função de valores envolvem-se nas atividades devido ao desejo intrínseco de ajudar outros menos afortunados. Esta preocupação com os demais é um traço característico dos que se voluntariam (Anderson & Moore, 1978), e a sua satisfação, tal como já mencionado, encontra-se associada ao completar do período esperado de serviço (Clary & Orenstein, 1991). Mais ainda, o modelo sugere que o voluntariado não só é guiado por valores da pessoa mas também ajuda os indivíduos a manterem-se fiéis a si próprios no que concerne a sua concepção de *self*, bem como permite a expressão de valores profundamente enraizados, convicções e disposições da personalidade (Clary & Snyder, 1991).

2.4.1.2. Função Compreensão/Conhecimento

A segunda função, denominada de *knowledge-function*, potencialmente relacionada com o voluntariado envolve a oportunidade deste permitir novas experiências de aprendizagem e a possibilidade do exercício de conhecimento, habilidades e capacidades que poderiam, caso contrário, permanecer por praticar. São indivíduos que procuram explorar as suas forças e ampliar a sua compreensão face à

causa com a qual colaboram, face a outros voluntários e à organização em que participam. O entendimento desta função é exemplificado pelo elevado número de voluntários na área da saúde mental e instituições ligadas à saúde, que esperavam receber benefícios relacionados com o autodesenvolvimento, aprendizagem, e uma maior variedade na sua vida através dos seus serviços de voluntariado (Clary et al., 1998). Deste modo, para Clary e Snyder (1991), esta função providencia novos *insights* aos voluntários relativamente às pessoas com quem contactam, satisfazendo deste modo a sua “curiosidade intelectual acerca do mundo em geral e do mundo social em particular” (p. 126). Consequentemente ao ganhar e melhorar a sua compreensão acerca do mundo em que vivem, ou no afinar das suas competências, o voluntariado poderá igualmente proporcionar oportunidades para adquirir novas capacidades que inclusive poderão ser úteis ao nível da sua carreira.

2.4.1.3. Função Social

A terceira função que pode ser servida pelo voluntariado diz respeito às motivações relativas às relações com os outros. O voluntariado pode oferecer oportunidades para se estar com os amigos ou se envolver numa atividade socialmente aceite por outros de referência para o próprio. Desta forma, as pessoas podem voluntariar-se para conhecerem outros e fazerem novos amigos (i.e., expandir os seus círculos sociais, fazer contatos sociais ou criarem novas oportunidades sociais; Clary & Snyder, 1991), ou estarem com os seus amigos. Se estes ou outras pessoas significativas percecionam o trabalho voluntário com respeito, os indivíduos também podem envolver-se neste tipo de atividades numa tentativa de parecer/ser aceitável (Clary et al., 1998).

2.4.1.4. Função Carreira

A quarta função refere-se a benefícios que podem ser obtidos relacionados com a carreira (e.g., ganhar experiência profissional, aumentar perspectivas de emprego), a partir da participação no trabalho voluntário (Clary et al., 1998). No que concerne a função utilitária descrita por Katz (1960), esta função pode relacionar-se com a percepção do voluntariado como meio de preparação para uma nova carreira ou de manutenção de competências relevantes para a carreira.

2.4.1.5. Função Proteção

A quinta função, a *ego-defensive function*, baseia-se nas tradicionais preocupações da teorização funcional das motivações que envolvem os processos associados com o funcionamento do ego. Desta forma, ajuda as pessoas a lidarem com os seus conflitos internos, ansiedades e incertezas relativamente ao seu valor pessoal e competência. Relacionadas com as preocupações de defesa do ego (Katz, 1960) ou externalização (Smith et al., 1956), o centro destas motivações prende-se com a proteção do ego de características negativas do *self* e, no caso do voluntariado, podem servir para reduzir a culpa (Clary & Snyder, 1999) por terem sido mais afortunados do que outros e enquanto canalização de problemas pessoais. Consequentemente, algumas pessoas poderão encarar o voluntariado como uma forma de autoproteção, ou seja, enquanto meio para se protegerem da aceitação de conclusões indesejáveis ou desconfortáveis acerca do *self* (que pode ser ameaçado na ausência da percepção de um bom trabalho realizado ao nível do voluntariado), assim como trabalharem para resolverem os seus problemas psicológicos ou para

assegurarem que merecerão receber coisas boas no futuro (Clary & Snyder, 1991). Esta função de proteção oferece uma leitura e interpretação dos resultados das pesquisas de Frisch e Gerard (1981) em que alguns voluntários da Cruz Vermelha relatavam que se voluntariaram para fugir a sentimentos negativos (Clary et al., 1998).

2.4.1.6. Função Promoção de Autoestima (*Enhacement*)

Finalmente, a sexta função do voluntariado proposta deriva de indicações de que pode haver mais para o ego do que os processos de proteção, ou seja, especialmente na relação do ego com o afeto positivo, e enquanto meio de autoconhecimento e crescimento. Em primeiro lugar, pesquisas sobre o humor sugerem que os afetos negativos e positivos são dimensões separadas ao invés de extremidades de uma escala bipolar (e.g., Watson, Clark, McIntyre, & Hamaker, 1992; Watson, Clark, & Tellegen, 1988). Em segundo lugar, investigações sobre o humor e aspetos da ajuda referem diferentes mecanismos nos quais os humores, positivos e negativos, influenciam a ajuda (M Carlson, Charlin, & Miller, 1988; Michael Carlson & Miller, 1987; Cunningham, Steinberg, & Grev, 1980); no caso do humor positivo, as pessoas utilizam a ajuda como meio de manter ou aumentar os seus afetos positivos. Finalmente, no que concerne o voluntariado, encontraram-se evidências de reforços positivos, como quando alguns entrevistados relatam que se voluntariaram por razões de desenvolvimento pessoal ou para obter satisfações relacionadas com o crescimento pessoal e a autoestima. Assim, em contraste com a função de proteção no que diz respeito à preocupação com a eliminação de aspetos negativos em torno do ego, esta função envolve um processo motivacional que se

centra sobre o crescimento e desenvolvimento do ego, e envolve esforços positivos deste (Clary et al., 1998).

2.4.2. Relações entre as Funções

O modelo do processo de voluntariado propõe que a participação continuada depende da adaptação do indivíduo à situação. Deste modo, os voluntários que desenvolvem as suas atividades com base nas funções que correspondem às suas próprias motivações vão retirar mais satisfação e prazer, sendo mais provável que permaneçam mais tempo no voluntariado comparativamente aqueles cujas motivações não são satisfeitas no seu envolvimento. De acordo com diversas investigações, as funções valores, compreensão e promoção de autoestima são as que parecem ser mais salientes na explicação das próprias motivações (Allison, 2002; Chapman & Morley, 1999; Clary et al., 1998; Planalp & Trost, 2009).

Têm sido encontradas também algumas diferenças significativas relacionadas com o género. Na expressão das funções que orientam o envolvimento em atividades de voluntariado, as mulheres favorecem mais as funções intrínsecas, como a de valores, comparativamente aos homens que tendem a apontar motivadores instrumentais como a função carreira (Switzer, Switzer, Stukas, & Baker, 1999).

No nível da intensidade da expressão do envolvimento, para além de se envolverem mais em atividades de voluntariado, as mulheres revelam pontuações mais elevadas na maioria das funções (Chapman & Morley, 1999; Fletcher & Major, 2004).

No que concerne à idade, têm-se vindo a encontrar diferenças nas funções motivacionais, sendo que voluntários mais velhos tendem a apontar os valores como a função principal que rege o seu envolvimento nas atividades, comparativamente a indivíduos mais jovens que, embora também fortemente motivados por razões mais “altruístas”, mais frequentemente classificam as funções carreira, social e compreensão como as funções basilares para o seu envolvimento (M. A. Finkelstein, Penner, & Brannick, 2005; Frisch & Gerrard, 1981; Omoto, Snyder, & Martino, 2000).

Em suma, o modelo que se acabou de esquematizar é um dos mais utilizados internacionalmente no estudo do voluntariado, uma vez que foi construído propositadamente para o efeito e responde às questões colocadas face ao fenómeno (Omoto & Snyder, 1995). Contudo, na linha do que escrevemos anteriormente, as investigações têm revelado que este modelo não “se comporta” igualmente em todos os contextos no qual o voluntariado decorre (e.g., Dávila, 2003, 2009), sendo necessário conhecer quais as proximidades e distanciamentos funcionais que se averiguaram existir nos diferentes tipos de voluntariado.

3. As Funções Motivacionais em Diferentes Tipos de Voluntariado

Numa variedade de contextos e populações, as investigações têm revelado que a motivação para realizar atividades de voluntariado é uma interação complexa (Hustinx, Cnaan, & Handy, 2010). Assim, e na continuação da conceitualização de Clary e Snyder (1999), designadamente quando referem que diferentes voluntários podem ter diferentes objetivos funcionais, do mesmo modo que um voluntário pode possuir mais do que uma motivação, é essencial contemplar a natureza dinâmica da experiência de voluntariado (Omoto & Snyder, 2002). A este respeito, para além de se considerar a compreensão dos determinantes, natureza e processo do voluntariado, há que ter igualmente latente o contexto no qual o fenómeno decorre (Hustinx et al., 2010; Omoto & Snyder, 2002; L. Penner, 2002). As atividades de voluntariado estão “embebidas em relacionamentos interpessoais com outros voluntários, funcionários remunerados, e clientes, bem como em cenários e programas organizacionais específicos, e estruturas e dinâmicas sociais mais abrangentes”, sendo assim necessário incluir “uma ecologia do voluntário” considerada com diferentes “ninhos” (Hustinx, Cnaan, & Handy, 2010, p. 425).

Muito embora o modelo do processo de voluntariado tenha sido inicialmente desenvolvido no âmbito do voluntariado na problemática da SIDA (e.g., Omoto & Snyder, 1995), outros contextos têm sido estudados com recurso ao modelo funcionalista da motivação para o voluntariado. Exemplos destes vários domínios são o voluntariado em contexto ambiental (e.g., Dávila, 2003, 2009) e na ação social (e.g., Dávila, 2003, 2009). Segundo alguns autores, existem diferenças relativamente ao perfil do voluntário, de acordo com as funções que este desempenha (B. M. Black & Kovacs, 1999; B. M. Black, 1992).

Alguns estudos evidenciaram que voluntários ecologistas revelavam índices mais elevados de permanência e de motivação nas atividades, consideravam as atividades como mais divertidas e apontavam mais as funções autocentradas (i.e., todas as funções com exceção da carreira que foi considerada como heterocentrada), como os valores e a compreensão, comparativamente a voluntários da área da assistência social (Dávila, 2003, 2009). Estes percebiam maior apoio social, organizacional e estabelecido com os profissionais da instituição, maior potencialidade de satisfação das suas necessidades, descrevendo o seu envolvimento como oportunidades para aprender novas experiências e exercitar conhecimentos e competências (Dávila & Chacón, 2004a). Numa investigação realizada por Vecina e Chacón (1999) no âmbito do voluntariado no campo da SIDA, os autores encontraram que os participantes revelaram maior pontuações nas motivações heterocentradas (e.g., valores) do que autocentradas (e.g. compreensão e social), estando estes resultados de acordo com os estudos anglo-saxónicos (e.g., Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995).

Black (1992) analisou as razões na tomada de decisão para envolvimento em voluntariado em indivíduos que ajudavam em casas abrigo para vítimas de violência doméstica e em centros de crise, tendo encontrado que ambos os grupos evidenciavam mais as motivações heterocentradas (e.g., valores).

Atendendo ao exposto, existem diferenças entre os tipos de voluntariado e as variáveis motivacionais relevantes para a explicação do seu envolvimento, embora a sua diversidade não tenha sido muito estudada. Dávila e Chacón (2004b) referem não existir apenas um padrão de influências, mas sim diferentes configurações em função do tipo de atividade, pelo que o seu estudo mais alargado a outros contextos para além do ambiental e de ação social seria interessante.

Neste capítulo explorou-se a teoria funcionalista da motivação para o voluntariado, que, para além de central nas diversas investigações elencadas, também desempenha um papel importante no presente trabalho. Dito isto, não só se exploraram os seus pressupostos básicos, como igualmente a sua evolução e modelo, dando especial ênfase ao papel das funções psicológicas na compreensão dos voluntários e da sua participação nesse tipo de atividades.

CAPÍTULO III: A Teoria da Autodeterminação

1. Introdução

Na continuação do trabalho apresentado no capítulo anterior, podemos afirmar com segurança que diversos modelos têm servido de base para a exploração do fenómeno do voluntariado, entre eles a Teoria da Autodeterminação (TAD; Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2002) à qual este ponto do trabalho se irá dedicar. Apresenta-se como um referencial de grande interesse e relevância, quer teórica quer prática.

A motivação é um tema pertinente na área das ciências psicológicas uma vez que está presente em todas as ações dos indivíduos, independentemente dos contextos de vida (e.g., família, escola, organizações) considerados – afinal, diz-se que todo o comportamento é motivado. A maioria das pessoas trabalha ou interage com outras, tornando-se este fenómeno alvo de atenção significativa para elas, quer no tocante à sua própria motivação, quer à motivação dos outros (que dependendo do contexto pode-se tornar uma perene tarefa sob a sua responsabilidade; Cf. Ryan & Deci, 2000a).

Sob um olhar mais atento, naturalmente se conclui que a motivação não é um fenómeno unitário. Não só os indivíduos revelam diferentes quantidades de motivação como igualmente diversos tipos da mesma, ou seja, quanto à sua orientação motivacional (Ryan & Deci, 2000a). Transpondo estas ideias para o nível do voluntariado, frequentemente presenciamos as pessoas a dedicarem enormes quantidades do seu tempo disponível para ajudarem outras, podendo colocar-se

perante situações de crise ou até mesmo de risco para si próprias (e.g., numa emergência médica, intervenção com indivíduos portadores de SIDA), continuando mesmo assim a manter-se envolvidas neste tipo de ajuda (Staub, 1978). Diremos, pois, com alguma propriedade, que a observação precedente ilustra cristalinamente a ideia que habitualmente se tem do tipo de comportamento fortemente motivado.

Neste capítulo recorreremos à TAD para analisar o voluntariado, enquanto quadro teórico que aborda como as forças e as diferenças individuais podem afetar a motivação para a ação neste contexto específico (Gagné, 2003). Deste modo, começa-se por explorar os vários pressupostos teóricos de Deci e Ryan, nomeadamente as componentes básicas, os diferentes tipos de motivação e de orientação, os estilos regulatórios e a taxionomia da motivação humana. Por fim, destaca-se o papel fundamental dos contextos sociais e as principais investigações realizadas no âmbito do voluntariado com recurso a esta abordagem.

2. A Dialética Organísmica

A Teoria da Autodeterminação (TAD; Deci & Ryan, 1985a, 1991, 2000, 2008) defende que todos os indivíduos têm tendências naturais, inatas e construtivas para desenvolverem o seu *self* num sentido unificado e cada vez mais elaborado. Este *desenvolvimento* ocorre na existência de fatores sócio-contextuais claros e específicos que apoiam esta tendência inata, mas que também a podem despromover ou inibir (Deci & Ryan, 2000). Deste modo, a TAD prevê a dialética existente entre organismo-ambiente como uma panóplia de resultados e de efeitos fundamentais, que variam desde um *self* relativamente ativo e integrado, até um *self* fortemente fragmentado, podendo também ser passivo, reativo ou alienado, enquanto função das condições do ambiente social (Ryan & Deci, 2002). Assim, assenta numa visão dialética no que se refere à interação entre a natureza humana ativa e integradora, e os contextos sociais que alimentam ou obstroem essa natureza ativa do indivíduo.

Neste sentido, para esta abordagem é natural, isto é, faz parte do desenho “natural” de adaptação do organismo humano, envolver-se em atividades interessantes, para exercitar as suas capacidades, para encetar relações com grupos sociais de referência, e integrar “experiências intrapsíquicas e interpessoais numa unidade relativa” (Deci & Ryan, 2000, p. 229). Esta perspetiva dialético-organísmica igualmente propõe que essas experiências e as tendências integrativas que as orientam necessitam de variados *nutrientes* – isto é, de um apoio por parte dos ambientes em que os indivíduos se inserem, que permita a experiência de competência, relacionamento e autonomia. Estas são as denominadas necessidades psicológicas básicas, cuja satisfação se relaciona com o exibir por parte do organismo de vitalidade e saúde mental, ou seja, de um funcionamento ótimo e adaptativo por parte das

peças (i.e., as peças ao longo da vida evidenciam uma apetência para alcançarem a eficiência, a conexão e a coerência). Deste modo, a presença ou ausência das condições ambientais necessárias para alcançar a satisfação das necessidades é nomeada pelos autores como o “preditor chave” para as peças atingirem essa vitalidade e saúde mental (Deci & Ryan, 2000, p. 230).

Atendendo ao que acabamos de referir, podemos sem dificuldade assentir que a TAD é uma teoria que em vez de conceitualizar as peças enquanto passivas e à espera de um desequilíbrio para se porem em movimento, pelo contrário, vê-as como naturalmente inclinadas para agirem nos seus ambientes internos e externos, para se envolverem, e avançarem proactivamente na procura incessante de uma mais expressiva coerência pessoal e interpessoal. Inerente à satisfação das suas necessidades, pode igualmente encontrar-se uma orientação face a atividades ou metas interessantes. Assim, as peças quando experienciam uma concebível satisfação, podem realizar uma determinada tarefa porque a consideram interessante em si mesma (motivação intrínseca), mas também porque tem um significado especial para si (motivação extrínseca bem internalizada) (Deci & Ryan, 2000).

3. As Mini-Teorias da Autodeterminação

A TAD é postulada em 4 mini-teorias: a avaliação cognitiva, a integração organísmica, as orientações causais e as necessidades básicas (Deci & Ryan, 1985a, 2000). Cada uma se relaciona com um fenómeno específico, estando todas interligadas de modo a partilharem pressupostos organísmicos e dialéticos, bem como a envolverem o conceito de necessidades psicológicas básicas (Ryan & Deci, 2002).

A teoria da *avaliação cognitiva* (Deci & Ryan, 1980; Deci, 1975) focaliza os efeitos dos contextos sociais na motivação intrínseca das pessoas, descrevendo como os elementos advindos desses ambientes apoiam a autonomia, o controlo e a amotivação, bem como a sua relação com as diferentes motivações (i.e., motivação extrínseca e motivação intrínseca).

A segunda mini-teoria, a *integração organísmica* (Deci & Ryan, 1985a; Ryan & Connell, 1989), incide na internalização e integração dos valores e regulações, tendo sido formulada para explicar o desenvolvimento e as dinâmicas da motivação extrínseca (ver figura 3). Aborda igualmente o processo pelo qual as pessoas assumem valores e tradições dos seus grupos sociais e da sua cultura.

Denominada de *teoria das orientações causais* (Deci & Ryan, 1985b), a terceira mini-teoria foi formulada para examinar e relatar as diferenças individuais existentes nas tendências das pessoas para se orientarem tanto para a autonomia, como para o controlo, ou para a amotivação, tendo sempre em consideração o contexto social que apoia ou constringe estas orientações.

Por último, a *teoria das necessidades básicas* (Deci & Ryan, 2000) foi especificamente construída para enquadrar a relação entre a motivação e os objetivos

focalizados na saúde e bem-estar, traçando as associações das configurações dos valores e estilos regulatórios da saúde psicológica, ao longo do tempo, bem como por género, situações e culturas (Ryan & Deci, 2002).

Concluindo, estas teorias constituem as diversas peças da perspetiva da autodeterminação ao nível da sua organização, mas cada uma integra em si dimensões e postulados de elevada pertinência para a compreensão da motivação humana, que passaremos a descrever.

4. As Necessidades Psicológicas Básicas

A TAD postula uma diferenciação entre o *conteúdo*, associado a metas ou resultados, e o *processo* de regulação através do qual determinados objetivos são alcançados, utilizando a concepção de necessidades psicológicas inatas para integrar ambos aspetos, sendo que as previsões finais acerca dos resultados esperados da teoria advêm dessas hipotéticas diferenciações. Posto isto, o grau em que as pessoas são capazes de satisfazerem as suas necessidades psicológicas básicas, procurando e alcançando resultados que consideram importantes, é para esta abordagem uma questão fulcral no delinear de objetivos e respetiva consecução. Deste modo, as necessidades especificam o *conteúdo* da motivação, disponibilizando o combustível fundamental para a energização e direção da ação (Deci & Ryan, 2000).

Com destaque particular na quarta mini-teoria da TAD, as *necessidades* são definidas por Deci e Ryan (2000) como necessidades inatas e organísmicas, situadas no domínio psicológico. Assim, as necessidades “especificam os nutrientes psicológicos inatos que são essenciais para o contínuo crescimento psicológico, integridade e bem-estar” (p. 229). De acordo com os fundamentos da TAD, cada uma das necessidades postuladas desempenha um papel importante no desenvolvimento ideal, sendo que a possibilidade de ameaça ou negligência de uma necessidade irá produzir consequências negativas no processo evolutivo adaptativo. Assim, os autores salientam a importância das necessidades básicas na sua relação com o bem-estar e a saúde mental, uma vez que para se qualificar enquanto necessidade, uma força motivadora tem sempre de possuir uma associação direta ao bem-estar (Ryan & Deci, 2002).

São três as necessidades psicológicas básicas que providenciam a base dos aspetos de categorização do ambiente enquanto apoiante *versus* antagónico, e fornecem um critério que especifica o que é essencial na vida do indivíduo (sendo que é próprio da natureza do organismo uma propensão para a satisfação de necessidades) (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002): a necessidade de autonomia, a necessidade de competência e a necessidade de relacionamento.

A ***necessidade de autonomia*** relaciona-se com o facto do indivíduo se percecionar enquanto fonte e origem do seu próprio comportamento (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Connell, 1989). Deste modo, a pessoa age em sintonia com os seus interesses e valores integrados, experienciando o seu comportamento enquanto expressão do seu *self* de tal forma que, mesmo quando perante influências externas ao nível das suas ações, partilham e concordam com tais assunções, percecionando-as enquanto iniciativa e valores presentes em si próprio (Ryan & Deci, 2002). Ademais, refere-se à experiência de agir com um sentido de escolha, volição e autodeterminação, isto é, autogestão e auto-direção das suas próprias ações (Stone, Deci, & Ryan, 2009). Diferencia-se da independência, que significa a não confiança em fontes ou influências externas (de acordo com os autores, não necessita existir uma relação antagónica entre os dois constructos) (Ryan & Deci, 2002); distingue-se igualmente do individualismo (uma vez que sem relacionamento não há autonomia) e do *locus* de controlo interno (Deci & Ryan, 2000; Ryan, 1995).

A ***necessidade de competência*** é definida enquanto sentimento de eficácia nas interações contínuas com o ambiente social e oportunidades experienciadas para exercitar e expressar as suas capacidades (Deci, 1975; White, 1959). Significa ser-se capaz, com sentido de confiança e eficiência, de executar as ações desejadas ou requeridas. Esta necessidade propulsiona as pessoas a procurarem desafios que

consideram ótimos atendendo às suas capacidades, tentando de forma persistente manter e aumentar essas aptidões e capacidades através de experiências contínuas advindas das atividades (informação de retroação). As pessoas que experienciam competência sentem que podem influenciar, de forma relevante e profícua, os resultados que consideram ser importantes. Deste modo, não é definida enquanto capacidade ou aptidão, mas sim como sentimento de confiança e eficácia na ação (Ryan & Deci, 2002).

A *necessidade de relacionamento* é determinada pelo sentimento de relação com os outros, em ser cuidado e cuidar dos demais, fomentando assim um sentimento de pertença quer a outros indivíduos, quer à sua comunidade (Baumeister & Leary, 1995; Ryan, 1995). Refere-se ainda a uma tendência de integração na vida, de modo a se interligar com e ser parte integrante, e aceite pelos outros importantes para si, de se sentir ligado, quer ao nível do amor quer do cuidar, e ser amado e cuidado pelos outros (Baumeister & Leary, 1995). Esta necessidade de se sentir em estreita relação com os outros não se baseia na obtenção de um determinado resultado ou aquisição de um estatuto formal, mas refere-se à necessidade psicológica de estar em comunhão com os demais, numa unidade percebida por si como segura (Ryan & Deci, 2002). As pessoas que experienciam bons níveis de relacionamento, em geral, sentem-se satisfeitas e apoiadas ao nível de relacionamentos sociais.

Efetivamente, investigações realizadas têm incidido mais sobre a necessidade de competência e de autonomia, e o seu papel na motivação intrínseca, considerando a necessidade de relacionamento como desempenhando um papel mais distal na promoção de comportamentos autodeterminados. Contudo, alguns autores defendem a existência de algumas atividades interpessoais nas quais a satisfação da necessidade de relacionamento é crucial para a manutenção da motivação intrínseca (Deci &

Ryan, 2000a; Ryan & Deci, 2002). Um dos exemplos é o conjunto de quatro estudos realizado por Weinstein e Ryan (i.e., nos quais encontraram um efeito preponderante das três necessidades), bem como os trabalhos suscitados pela perspectiva relacional de Blustein (2011) e Flum (2001), uma abordagem que comunga vários elementos com a TAD.

A TAD esforça-se por salientar, primeiro conceptualmente e depois através de investigações empíricas, a relação entre as necessidades básicas e o bem-estar e a saúde mental (Ryan & Deci, 2002). Algo que não é surpreendente, pois como já referimos anteriormente, os autores da TAD defendem que, para se qualificar enquanto necessidade, uma força motivadora tem de possuir uma associação direta ao bem-estar. Posto isto, quando uma necessidade é satisfeita, o bem-estar é promovido, mas quando o contrário acontece, é provável que surjam consequências negativas (Ryan & Deci, 2002).

Atendendo ao até agora exposto e procurando estabelecer uma ligação mais concreta entre o constructo de necessidade e o tema desta tese, é nossa assunção que o voluntariado é uma atividade que permite a satisfação das necessidades psicológicas básicas, uma vez que, também ele se associa fortemente com o bem-estar (e.g., relação causal encontrada por (Piliavin & Siegl, 2007; Weinstein & Ryan, 2010)).

Em suma, a ideia central desta abordagem teórica é que as oportunidades (i.e., ambientes sociais) que permitem satisfazer estas três necessidades psicológicas básicas promovem a auto-motivação e o funcionamento efetivo das pessoas.

5. A Motivação Intrínseca

A TAD distingue diferentes tipos de motivação com base nas diversas razões ou objetivos que estão na base da ação. A distinção mais básica, que surgiu na primeira mini-teoria (a teoria da avaliação cognitiva), situa-se entre o realizar algo porque é inerentemente interessante ou agradável, ou seja, por motivação intrínseca, em contraponto a fazer algo devido à contingência de um resultado que é distinto do sujeito, isto é, por motivação extrínseca (Ryan & Deci, 2000a, 2002).

As atividades motivadas intrinsecamente são as que as pessoas avaliam como sendo interessantes e que consideram continuar a realizar na ausência de consequências operacionalmente separáveis da própria atividade (Deci & Ryan, 2000). Desta forma, a definição de motivação intrínseca associa-se, de acordo com os autores, à proposição de White (1959) de que as pessoas envolvem-se em atividades simplesmente para experimentar a eficácia ou a competência, bem como ainda à afirmação de deCharms (1968) de que os indivíduos têm uma propensão primária motivacional para se sentirem enquanto origem das suas próprias ações (Deci & Ryan, 2000). A motivação intrínseca representa, por isso mesmo, o protótipo da atividade autodeterminada, não instrumentalizada, de livre escolha, que resulta em aprendizagens de elevada qualidade e criatividade. Quando uma pessoa se encontra motivada intrinsecamente, é movida para agir pelo desfrute e pelos desafios associados à ação em si mesma. Desta forma, estes comportamentos espontâneos, embora proporcionem benefícios adaptativos ao organismo, não são realizados por nenhuma razão instrumental, mas sim pelo facto de promoverem experiências positivas relacionadas com o exercício e o enriquecimento das capacidades do próprio (Ryan & Deci, 2000a). Podemos ainda acrescentar que os comportamentos terão

maior probabilidade de ocorrer quando são apresentadas as condições necessárias para que os indivíduos percecionem competência (e.g., desafios ótimos e *feedback* positivo), e autonomia (e.g., oportunidades de escolha e ausência de controle externo e recompensas) (Deci & Ryan, 1985a; Ryan, 1995). Esta propensão enquadra-se na natureza própria dos organismos, uma vez que estes são naturalmente ativos, curiosos, brincalhões, exibem uma prontidão omnipresente para aprender e explorar, não necessitando de reforços externos para tal (Ryan & Deci, 2000a).

O envolvimento e a participação ativa em tarefas interessantes exigem que os nutrientes delas fornecidas preencham as necessidades, sendo que as pessoas tornam-se mais ou menos interessadas nas tarefas em função do grau em que experimentam a satisfação das necessidades, e com base no progressivo envolvimento nas atividades. Desta forma, as experiências de autonomia e competência, como anotámos acima, são essenciais para a motivação intrínseca, mas essas necessidades não são base suficiente de definição desse tipo de motivação. Os comportamentos motivados intrinsecamente não se destinam meramente à satisfação de necessidades; são envolvimento livres de conveniência, sem consequências externas que, para se manterem, então sim, exigem a satisfação das necessidades de autonomia e competência (Deci & Ryan, 1985a, 2000).

As investigações iniciais realizadas sobre esta questão apontavam para a conclusão de que as recompensas monetárias diminuam a motivação intrínseca das pessoas (e.g., Deci, 1971, 1972; Lepper, Greene, & Nisbett, 1973). Contudo, uma exploração mais aprofundada, com recurso a meta-análise, chegou à conclusão que os ganhos tangíveis diminuem efetivamente a motivação intrínseca, mas quando existe um *feedback* verbal positivo pode haver o aumento desta (Deci, Koestner, & Ryan, 1999). Esta precisão e clarificação concetual terá grande relevância para a influente

distinção operada pela TAD entre tipos de motivação extrínseca, como iremos ver mais adiante neste trabalho.

No que concerne a necessidade de relacionamento, embora pareça ter um papel mais distante na iniciação da motivação intrínseca, desempenha todavia um papel importante na sua conservação. Quando os contextos se caracterizam como tendo um sentido de relacionamento que é proporcionador de segurança (Ryan & La Guardia, 2000), é mais provável que exista maior motivação intrínseca e que esta se mantenha ao longo do tempo (Deci & Ryan, 2000). Contudo, atendendo às especificidades inerentes às atividades, estas poderão ocorrer em contextos nos quais a necessidade de relacionamento não é necessária ou premente (e.g., uma caminhada) para a motivação intrínseca, daí considerar-se que a necessidade de relacionamento, comparativamente às outras duas postuladas pela teoria, usufrui de um papel menos influente na determinação da motivação intrínseca.

Concluindo sobre este ponto, muito embora as tendências motivacionais intrínsecas acima exploradas sejam naturais nos indivíduos, nem todas as atividades por eles realizadas se concretizam com seu recurso (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a). Tal como indicado inicialmente, a teoria da avaliação cognitiva também concebe a existência de outro tipo de motivação, a extrínseca, presente nas inúmeras atividades que não são experienciadas como inerentemente interessantes, e que será explorada no ponto seguinte.

6. A Motivação Extrínseca

Como referimos anteriormente, embora a motivação intrínseca seja um tipo importante de motivação, a maioria das atividades que as pessoas realizam no quotidiano das suas vidas não se enquadram completamente nessa categoria. De acordo com Deci e Ryan, isto acontece especialmente após a infância, quando a liberdade de se ser motivado intrinsecamente tem de se moldar cada vez com maior frequência às exigências sociais e às funções que são exigidas aos indivíduos (e.g., na escola) (Deci & Ryan 2000; Ryan & Deci, 2000a).

A motivação extrínseca contrasta com a motivação intrínseca uma vez que a primeira surge quando uma tarefa é realizada de modo a obter um resultado que é separável do próprio indivíduo (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2002). Deste modo, quando uma atividade não é interessante (i.e., não é intrinsecamente motivadora) requer motivação extrínseca para a sua execução e prossecução, de modo que a sua perceção inicial, ou a sua manutenção, assenta em contingências externas (e.g., recompensas, aprovação) que unificam o comportamento e os resultados desejados (Gagné & Deci, 2005). Este comportamento representa o protótipo da motivação controlada, não autodeterminada, e o clássico tipo de motivação extrínseca.

No entanto, também é relevante neste ponto uma exploração dos diferentes tipos de motivação que se enquadram na categoria da motivação extrínseca, uma vez que de acordo com a TAD ela própria pode variar no grau de autonomia subjacente (Ryan & Deci, 2000a). Um desenvolvimento da teoria da avaliação cognitiva foi a teoria da integração orgânica, a qual emergiu da necessidade de enquadrar o facto de algumas atividades realizadas com recurso à motivação extrínseca apresentarem níveis de autonomia diferenciados a si associados (Deci et al., 1999). Deste modo, a

TAD reconheceu e explicitou esta situação através do processo de internalização que passaremos a explicar.

6.1. A Internalização

Grande parte do comportamento humano não é motivado intrinsecamente (Ryan, 1995). Segundo a TAD com a sua metateoria organísmico-dialética, não é apenas a motivação intrínseca a única forma de aquisição: a internalização também é um caminho que permite a concretização de objetivos. É definida como um “processo ativo, natural, em que os indivíduos tentam transformar costumes tradicionalmente sancionados ou remissões em valores pessoalmente endossados e autorregulações” (Ryan & Deci, 2000a, p. 235). Possibilita assim transformar ativamente uma regulação externa (heterónoma) em autorregulação (autónoma) (Ryan, 1995; Ryan & Deci, 2002). A internalização é, por outras palavras, o meio através do qual as pessoas absorvem e reconstroem regulações que inicialmente se caracterizavam como externas, em regulações que até podem ser autodeterminadas (i.e., assumindo a forma de regulação mais intrínseca) enquanto as realizam (Ryan & Deci, 2000a).

Quando o processo de internalização funciona de modo óptimo, os indivíduos vão-se identificar com a relevância das regulações sociais, assimilá-las no seu *self* integrado, aceitando-as assim como suas próprias de forma plena. Por conseguinte, ao fazê-lo, não só revelam maior integração intrapsíquica, como social (Ryan & Deci, 2000a) - muitos teóricos enfatizam a sua natureza ativa, construtiva bem como a tendência para ser influenciada pelos contextos sociais (Deci & Ryan, 1985a; Ryan, 1995).

Concetualizada enquanto *continuum* (não desenvolvimental), a internalização descreve como uma motivação para realizar um comportamento pode variar da amotivação, ou ausência de vontade para a sua execução, para um compromisso ativo pessoal, advindo do seu sentido de *self*. Neste sentido, com um nível crescente de internalização (acompanhado pelo progressivo compromisso pessoal) advém “maior persistência, auto-percepções positivas e melhor qualidade de envolvimento” (Ryan & Deci, 2000a, p. 61).

Contudo, nem sempre este crescendo de internalização irá ocorrer: as regulações e os valores podem permanecer externos, ou parcialmente internalizados, assumindo assim o comportamento outras formas de regulação não integrada (Ryan & Deci, 2000a).

Em suma, os indivíduos podem realizar ações extrinsecamente motivadas pela resistência, ressentimento, e desinteresse ou, igualmente possível, com uma atitude de boa vontade que reflita um nível de aceitação interior do valor ou utilidade da tarefa. Nestes casos, o objetivo extrínseco é auto-aprovado e assim adotado com um sentido de volição. Em seguida ir-se-á descrever estes diferentes tipos de motivação extrínseca, bem como o que é promovido em cada um deles.

6.2. Os Estilos Regulatórios

Na motivação extrínseca existem quatro tipos de regulação (Figura 3), que variam de acordo com a internalização realizada, oscilando desde a sua total ausência, ou seja completamente controladas, até à sua plenitude, isto é, percecionadas como totalmente autónomas. Os tipos de regulação foram introduzidos pela teoria da

integração organísmica (Deci & Ryan, 1985a) para pormenorizar as diferentes formas de motivação extrínseca e os fatores contextuais que promovem ou prejudicam a internalização e a integração de comportamentos (Deci & Ryan, 1985a; Ryan & Deci, 2000a).

A **regulação externa** é a forma menos autónoma de motivação extrínseca, que se caracteriza pelo conceito clássico da teoria da motivação de se estar motivado para obter uma recompensa ou evitar uma punição. Apresenta-se saliente, entre as diversas modalidades de regulação, geralmente, quando a razão da pessoa para realizar um comportamento é para satisfazer uma exigência externa ou contingência socialmente construída (Ryan & Deci, 2000a, 2002). O ímpeto regulatório é externo no sentido mais clássico do termo, visto se encontrar no exterior da pessoa. Quando as pessoas experienciam o seu comportamento como regulado desta forma, sentem-se controlados e até alienados, de tal modo que quando a força regulatória externa desaparece, o comportamento também deixa de existir (Ryan, 1995).

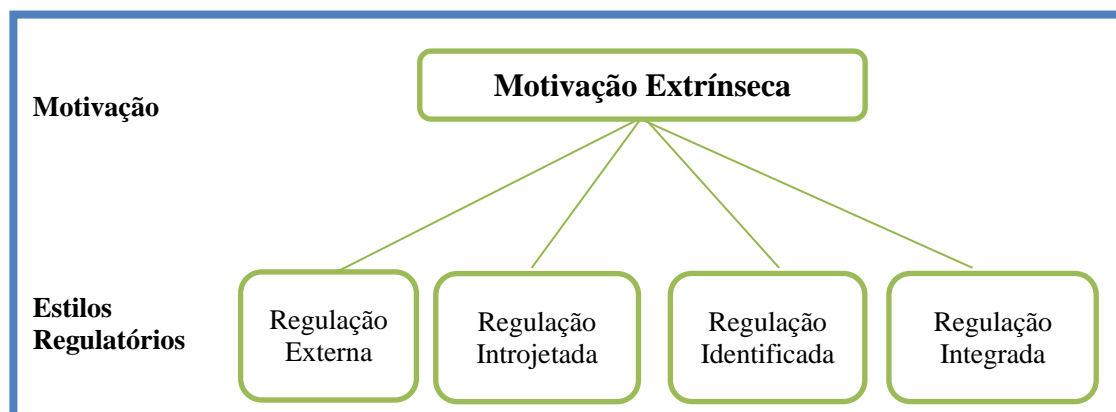


Figura 3: Taxionomia Parcial da Motivação Humana (Ryan & Deci, 2000a, p. 61).

A seguinte modalidade de regulação, na ordem crescente sugerida pela TAD, é a **regulação introjetada** que envolve uma regulação externa que foi internalizada parcialmente, ou seja, que não é considerada como pertencente, verdadeiramente, à pessoa - não é perspectivada como sendo parte integrante do seu *self*. Ainda é teorizada como estando bastante controlada, sendo que os comportamentos baseados nesta regulação são desempenhados com uma sensação de pressão, e, geralmente, com a intenção de evitar as emoções de culpa, vergonha ou ansiedade, ou então, para obter melhorias no seu ego, nomeadamente ao nível da autoestima (Ryan, 1995; Ryan & Deci, 2000a, 2002). Deste modo, o comportamento é conduzido pela dinâmica de aprovação por parte de outras pessoas, ou até da própria. Assim, embora já apresentando um ímpeto que é interno à pessoa, permanece como conflituosa e externa ao *self*, sendo apenas considerada como uma forma parcial de assimilação e integração (Ryan, 1995).

Com maior internalização subjacente segue-se a **regulação identificada**. É uma forma mais autodeterminada de motivação extrínseca, uma vez que envolve uma consciente valorização de um determinado comportamento ou regulação, bem como a aceitação do comportamento enquanto relevante para si (*idem*). Representa um aspeto importante no processo de transformação de uma regulação externa em autorregulação, pois quando uma pessoa se identifica com uma ação, ou valor expresso por esta, irá estar envolvido conscientemente, resultando todo este processo na identificação do significado da atividade e no aumento do grau de autonomia a si associada (Ryan & Deci, 2002). Contudo, embora possua uma maior autonomia, este tipo de regulação pode ser mais ou menos isolado e não integrado com outras identificações e introjeções, ou aspetos da experiência pessoal do indivíduo (Ryan, 1995).

Por último, a **regulação integrada**, o formato mais “assimilado no *self*” (Ryan, 1995, p. 407), que providencia a base para a maioria dos comportamentos motivados extrinsecamente. É a forma mais internalizada e mais autónoma de motivação extrínseca. Ocorre quando as regulações foram totalmente identificadas e assimiladas no *self*, o que acontece quando as pessoas realizam um auto-exame e aproximam a atuação presente de outros valores e necessidades nucleares da sua personalidade (Ryan & Deci, 2000a). Quanto mais se internalizam as razões para uma ação e se as assimilam no *self*, mais autodeterminadas se tornam os atos motivados extrinsecamente, e mais se encontram em congruência com a experiência orgânica holística da pessoa. Esta decisiva transformação é o auge do processo de passagem da heteronomia para a autonomia ou autorregulação (Ryan, 1995). Deste modo, formas integradas de motivação partilham muitas qualidades com a motivação intrínseca, uma vez que apresentam elevados níveis de autonomia e ausência de conflitos. Contudo, ainda são consideradas motivação extrínseca atendendo a justificações de carácter instrumental relativamente a algum resultado independente do comportamento, ainda que este seja valorizado e realizado voluntariamente pela pessoa (Ryan & Deci, 2000a, 2002).

Em síntese, neste ponto procurámos situar no *continuum* de relativa autonomia a organização dos vários tipos de regulação propostos pela TAD, desde a sua forma menos autonomizada (regulação externa) até à modalidade mais autodeterminada (i.e., a motivação intrínseca). É de salientar que este *continuum* não reflete um desenvolvimento (embora seja indubitavelmente importante para o desenvolvimento adaptativo e auto-realização plena das pessoas), nem que as pessoas devem progredir nos “estádios” de internalização. Pelo contrário, os indivíduos podem assumir qualquer tipo de regulação em qualquer ponto do *continuum*, adotando as suas

experiências anteriores bem como o tipo de apoio proporcionado pelo clima interpessoal que usufruem (Deci & Ryan, 1991; Ryan, 1995). É ainda relevante assinalar que as pessoas, de acordo com a teoria, podem inclusive alterar a sua posição, sendo que este procedimento ocorre ao longo da sua vida (Ryan & Deci, 2000a, 2002). Extrapolando estes princípios teóricos para o domínio do voluntariado pode-se especular que uma pessoa originalmente exposta a uma regulação externa (e.g., realizar atividades comunitárias para evitar uma punição judicial), na condição dessa exposição proporcionar propriedades intrinsecamente motivadoras (e.g., atividades que a pessoa considera como interessantes e prazerosas), poderá operar uma mudança de orientação motivacional (e.g., na direção de uma maior internalização). O contrário também pode ocorrer: um indivíduo poderá iniciar uma atividade porque se identificou com o seu valor (e.g., realizar voluntariado), mas o facto de perceberem controlo na sua realização pode “movê-la para trás”, para uma regulação introjetada. Posto isto, o nível de autonomia gere o movimento entre regulações, não existindo assim uma sequência inerente (Ryan & Deci, 2000a).

Em suma, o acima mencionado revela que os comportamentos que são realizados extrinsecamente podem ter inerentes diversos estilos regulatórios que variam de acordo índice de autonomia associado. Assim, existe muito mais do que a clássica definição de motivação extrínseca; para se compreender o comportamento associado a contingências extrínsecas é necessário analisar o nível e internalização que o sustenta. Considerando que a maioria das ações situa-se no *continuum* atrás descrito, é importante salientar que o estilo de regulação das pessoas parece seguir um caminho mais interno com o passar do tempo, promovendo uma maior concertação com as tendências gerais orgânicas de destino à autonomia e à autorregulação

(Ryan, 1995; Ryan & Deci, 2000a). Desta forma, maior internalização poderá produzir múltiplas vantagens adaptativas (Ryan, Kuhl, & Deci, 1997), assim como maior bem-estar (Ryan & Deci, 2000a).

7. A Amotivação

Nos pontos anteriores focaram-se os dois tipos mais clássicos de motivação: a intrínseca e a extrínseca. Contudo, existe uma terceira, introduzida pela mini-teoria da integração organísmica, denominada de amotivação. Efetivamente é a forma mais “pobre” de motivação tipicamente descrita como sendo mais controlada, menos autónoma e autodeterminada, e, como tal, referindo-se geralmente a um estado de ausência de intenção para agir (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2002).

Os comportamentos classificados neste tipo de motivação são realizados para satisfazer uma exigência externa ou então obter uma contingência ou recompensa totalmente impostas. Segundo a TAD, as pessoas são suscetíveis de estarem amotivadas quando lhes falta um sentido de eficácia ou de controlo face ao resultado desejado, não se conseguindo regular em relação ao comportamento (Pelletier, Dion, Tuson, & Green-Demers, 1999), ou porque não valorizam a atividade e os respetivos resultados (Ryan, 1995).

Concluindo, este tipo de motivação encontra-se associado a piores resultados em termos dos desejados, uma vez que na sua génese existe uma falta de satisfação das necessidades básicas, nomeadamente da autonomia, tal como explorado anteriormente.

8. A Orientação de Causalidade

A TAD salienta a importância dos contextos sociais na motivação, bem como no processo de internalização. Desta forma, assume-se que a motivação, o comportamento e as experiências das pessoas são função do contexto social, bem como dos processos internos desenvolvidos ao longo do tempo, enquanto produto da interação entre indivíduos e contextos. Surge assim a terceira mini-teoria da TAD, a das orientações causais (Deci & Ryan, 1985b), que tenta enquadrar todos estes recursos internos, ou seja, as diferenças individuais, relativamente estáveis, das orientações motivacionais das pessoas face ao mundo social (Ryan & Deci, 2002).

Central a esta teoria é que a regulação do comportamento é dirigida a objetivos, sendo, por isso, complementar da abordagem que se foca nos estilos reguladores (*vide* ponto 6 deste capítulo). A sua elaboração processa-se através da análise das diferenças individuais existentes nas tendências gerais das pessoas no que concerne à regulação autónoma, controlada e impessoal do comportamento. Deste modo, a orientação de causalidade avança ao longo de vários sentidos, proporcionando cenários diversos e avaliando em que medida as pessoas são (1) *orientadas para a autonomia*, (2) *orientadas para o controlo*, e (3) *impessoalmente orientadas* (Deci & Ryan, 2000).

A primeira *orientação*, a *autónoma*, remete para a regulação do comportamento tendo subjacente os interesses e valores inerentes e auto-aprovados (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002), servindo de índice face às tendências gerais para a motivação intrínseca e à integração da motivação extrínseca. Quando os indivíduos são orientados para a autonomia procuram oportunidades de autodeterminação e escolha, apresentando um *locus* de causalidade interno (Deci & Ryan, 1985a, 1985b).

Além disso, revelam maior motivação intrínseca, provavelmente estão mais autodeterminados (Hagger & Chatzisarantis, 2011), e experienciam as suas ações como afirmações da sua competência ou eficiência (Black & Deci, 2000; Deci & Ryan, 1985b; Koestner & Zuckerman, 1994). Este tipo de orientação tem sido associado a maior persistência nas atividades ou nas metas auto-orientadas (e.g., Gagné, 2003; G.C. Williams, Freedman, & Deci, 1998; Williams, Grow, Freedman, Ryan, & Deci, 1996).

A *orientação controlada* envolve o comportamento das pessoas como impulsionado por controlo, quer este ocorra por parte do ambiente (e.g., recompensas, prazos), quer pelo interior de si próprias (e.g., realizar tarefas porque “deve” ser assim). Desta forma, quando orientadas para o controlo (i.e., *locus* de causalidade externo), as recompensas extrínsecas desempenham um papel mais determinante no seu comportamento (Deci & Ryan, 1985b). As situações de desafio e provocação são consideradas pelos autores como controladas mais do que seleccionadas pela pessoa, uma vez que têm o poder de pressionar e promover conflitos na própria (*idem*). Esta orientação também se relaciona com a regulação externa e introjetada.

Por último, a *orientação impessoal* que envolve os indicadores de ineficácia e o comportamento não intencional (i.e., *locus* de causalidade impessoal), relacionando-se com a amotivação e a falta de intenção para a ação (Deci & Ryan, 1985b, 2000; Ryan & Deci, 2002). Assim, as pessoas acreditam ser incapazes (e até incompetentes) de regular o seu comportamento de modo a, com confiança, atingirem os resultados esperados (Deci & Ryan, 1985b; Koestner & Zuckerman, 1994). Esta atitude pessimista decorre, muitas vezes, da perceção de que os objetivos almejados poderão ser demasiado difíceis de obter ou até mesmo independentes do comportamento do indivíduo, isto é, dissociados dos esforços que possa fazer (Deci & Ryan, 1985b).

Os resultados da investigação realizada por Pelletier et al. (1999), anteriormente abordados quando se discutiu o conceito de amotivação, confirmam empiricamente os atributos que são concetualmente atribuídos à orientação impessoal (Cf., parágrafo anterior). Efetivamente, os autores constataram que a sensação geral de amotivação evidenciada pelas pessoas, no tocante ao envolvimento em comportamentos de reciclagem e ambientalmente benéficos, resultava do facto de não acreditarem serem capazes de executar os atos necessários a esse objetivo e, para além disso, que os seus comportamentos não iriam ter qualquer impacto relevante. Posto isto, poder-se-á afirmar que a amotivação e a orientação de causalidade impessoal resultam da ausência de satisfação das necessidades psicológicas básicas (Deci & Ryan, 2000).

Concluindo sobre este ponto, diríamos que o *locus* de causalidade percebido relaciona-se inexoravelmente com a perceção da pessoa relativamente às variáveis que causam ou dão ímpeto ao seu comportamento. O *locus* pode variar atendendo à noção de onde surge o “alimento” para a ação, se do próprio indivíduo, se do ambiente. De salientar que também se associa à internalização de uma regulação, dependendo da crença acerca da origem da ação para obter determinados resultados (Ryan & Connell, 1989).

9. A Visão Organísmica

A segunda mini-teoria da TAD, a teoria da integração organísmica, emergiu da premência de explorar as experiências em que os indivíduos, embora motivados extrinsecamente, revelam autonomia na sua ação. A visão dicotômica mais clássica (i.e., motivação intrínseca *vs* extrínseca), assente na teoria da avaliação cognitiva, não se conjuga com a assunção anterior, justificando assim uma nova “lente de análise” na indagação da motivação extrínseca.

Qualquer comportamento intencional, como vimos ao longo deste capítulo, pode ser classificado pelo grau de autorregulação *versus* regulação por forças externas ao *self*, indexando assim a integração relativa da ação (Ryan, 1995). O modelo apresentado (Figura 4) ilustra este esquema geral.

Os autores concetualizam, em primeiro lugar, os três níveis de motivação: a *amotivação*, a motivação *intrínseca* e a *extrínseca* (Deci, 1975; Deci & Ryan, 2000). Em seguida, situam os quatro tipos de orientação motivacional que podem ser aplicados à motivação extrínseca, separando as ações motivadas intrinsecamente que não necessitaram de ser internalizadas e são autorreguladas, mas que retratam um modelo de comparação relativamente às regulações internalizadas (Ryan, 1995); e as amotivadas, que representam a forma mais pobre de integração e de autonomia na regulação comportamental (Deci & Ryan, 1985a; Ryan, 1995), o protótipo de regulação não internalizada (Ryan, 1995). Em seguida, os autores inserem os vários estilos regulatórios na sua taxionomia organísmica.

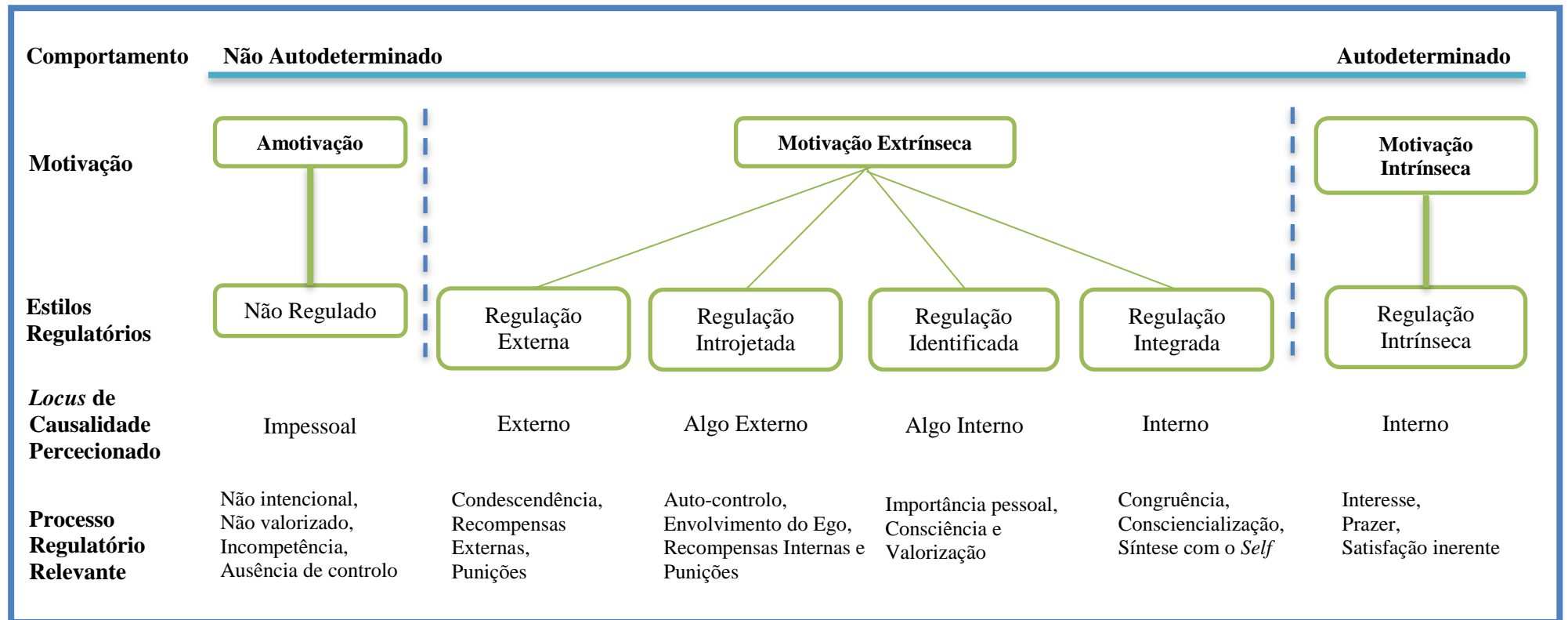


Figura 4: Taxionomia da Motivação Humana (Ryan & Deci, 2000a, p. 61).

Estes tipos de regulação diferem de acordo com o nível de **internalização** subjacente (i.e., processo de incorporação de padrões, valores ou práticas, apresentados como relevantes pelo grupo social, que o indivíduo passa a endossar ou a considerar como seus; Deci & Ryan, 1985a) podendo ser localizados num *continuum* que reflete as posições das pessoas face às regulações subjacentes aos seus comportamentos, e não a um *continuum* desenvolvimental (Ryan & Deci, 2000a). Os vários tipos de regulação espelham variações na orientação da motivação, mas não relativamente ao seu nível ou à sua quantidade (Deci & Ryan, 1985a; Ryan & Connell, 1989).

Por último, situam o processo cognitivo primário denominado de *locus de causalidade percebido* (interno *versus* externo), que se relaciona com a necessidade de autonomia. Assim, quando um acontecimento promove uma percepção de **locus de causalidade interno**, está na realidade a estimular ou a aumentar a motivação intrínseca; enquanto, pelo contrário, quando o indivíduo percebe o **locus de causalidade** como **externo** poderá estar a fragilizar ou a diminuir a sua motivação intrínseca (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002).

É crucial salientar que, subjacente ao modelo apresentado (Figura 4), se encontram as três necessidades psicológicas básicas já abordadas no ponto 4 deste capítulo. Mais importante, a satisfação destas necessidades aplica-se à análise do comportamento em qualquer domínio ou situação, relacionando-se com o tipo, regulação e orientação motivacional, variando assim largamente no suporte que é dado à alimentação das necessidades.

Em suma, pretendeu-se integrar as várias dimensões envolvidas na TAD na sua taxionomia da motivação humana, proporcionando assim neste ponto do trabalho, uma visão organizadora meta-teórica ou holística de como se relacionam.

10. Os Contextos Sociais

Na continuação do que temos explorado ao longo deste capítulo, pretende-se aqui sublinhar o papel fundamental do *contexto* na motivação, orientação e regulação do comportamento. Inicialmente destacado na perspetiva dialético-organísmica, a presença das condições situacionais favoráveis, isto é, que sirvam de *nutrientes* para a alimentação das necessidades psicológicas básicas constitui-se um elemento indiscutivelmente crucial em todos os processos individuais previstos pela TAD (Ryan, 1995). Esta é também a base concetual da categorização do ambiente como promotor *versus* antagónico.

Assim, quando o contexto proporciona oportunidade de satisfação das necessidades, esperam-se resultados positivos ao nível do bem-estar psicológico e mental dos indivíduos – em última instância o denominado funcionamento ótimo - uma vez que os seus comportamentos situam-se ao nível das regulações mais internas, isto é, são integrados ou autodeterminados. Como tal, estes processos naturais que movimentam a pessoa em direção ao bem-estar, são teorizados pelos autores da TAD como operando excelentemente apenas quando os nutrientes estão imediatamente presentes, ou então, à medida que a pessoa possui os recursos internos necessários para encontrar ou construir o alimento requerido (Deci & Ryan, 2000).

Quando o contrário ocorre, ou seja, o ambiente não permite a satisfação das necessidades, ou não se apresenta como proporcionando os nutrientes fundamentais (i.e., é antagónico a esse objetivo), então é passível de ocorrerem consequências negativas para o indivíduo. Neste caso, os processos organísmicos são prejudicados por falta das condições ambientais favoráveis, (e.g., quando o ambiente é demasiado controlador, desafiante ou rejeitador), e irão ser excedidos por processos alternativos,

de cariz defensivo ou auto-protetor. Estes processos incluem desde a capacidade de compartimentar (em vez de integrar) as estruturas psicológicas, a tendência para descentrar a preocupação nos outros e centrar-se em si próprio, ou até considerar uma atividade antissocial por forma a compensar-se por necessidades não satisfeitas (Deci & Ryan, 2000).

Resumindo, o contexto é um elemento fundamental na motivação das pessoas, pois pode proporcionar oportunidades de satisfação das necessidades e como tal, níveis mais elevados de bem-estar e de funcionamento ótimo; mas também pode comprometer os processos orgânicos dos indivíduos, levando a estados de mal-estar ou de auto-defesa.

11. Investigação da TAD no Contexto do Voluntariado

No tocante ao contexto de voluntariado, não são muitos os estudos que utilizem a TAD para compreender o envolvimento e permanência em atividades desse tipo. Greene-Demers, Pelletier, e Ménard (1997) relataram que a motivação autónoma predizia o envolvimento em comportamentos de proteção ambiental (e.g., reciclagem), especialmente se estes requeriam elevado esforço. Pelletier et al. (1998) realizaram diversas investigações nas quais pretendiam avaliar os subtipos regulatórios motivacionais coexistentes no *continuum* da autodeterminação no contexto de atividades pró-ambientais. Construíram um instrumento, *The Motivation Toward the Environment Scale* para o efeito, constituído por seis fatores (i.e., amotivação, regulação externa, motivação extrínseca por regulação introjetada, motivação extrínseca por regulação identificada e motivação extrínseca por regulação integrada), cujos resultados evidenciaram correlações entre as subescalas, revelando um padrão simples, consistente com o *continuum* da teoria da autodeterminação. Desta forma, alguns indivíduos indicaram envolver-se em comportamentos conscientes ao nível ambiental por prazer e satisfação (i.e., autodeterminados), enquanto outros expressaram que as suas razões para a ação eram mais de cariz instrumental (e.g., pela obtenção de recompensas como o reconhecimento por parte de outros, ou para evitar punições autoimpostas, como o sentimento de culpa). Consistente com a teoria de Deci e Ryan (1985a, 2000), os indivíduos autodeterminados indicaram que estavam insatisfeitos com o estado do ambiente e, ao sentirem-se competentes para intervir neste contexto que valorizavam, pretendiam envolver-se em atividades que poderiam permitir solucionar os problemas encontrados. Reciprocamente, os indivíduos não autodeterminados, relatavam que a

situação ambiental era satisfatória e pouco importante, revelando baixo sentimento de competência neste contexto, tornando menos provável o seu envolvimento em comportamentos ao nível ambiental. Deste modo, a relação entre satisfação (face ao contexto ambiental) e formas de autodeterminação revelou-se negativa, contrariamente a outros domínios (e.g., educação, desporto). Assim, os autores concluíram que neste domínio específico o nível de satisfação é antecedente da motivação (Pelletier et al., 1998).

Na continuação do estudo anterior, Seguin, Pelletier, e Hunsley (1998), pretenderam desenvolver e testar um modelo teórico explicativo das atividades voluntárias no âmbito do ambientalismo. Muito embora a definição de voluntariado seja distinta da de ativismo ambiental, que se prende com comportamentos como, por exemplo, ser membro de um movimento ambientalista (Herrera, 1992), ou participar numa intervenção de um problema ecológico ou de conservação ambiental (Dresner, 1990; Seguin, Pelletier, & Hunsley, 1998; Syme, Beven, & Sumner, 1993), existe contudo uma semelhança entre ambas que se relaciona com o facto de contemplarem um vínculo a uma organização (Seguin et al., 1998) no desempenho de uma atividade não obrigatória. Numa amostra de ativistas e não ativistas, concluíram que o nível de autonomia percecionado predizia a perceção de responsabilidade de diferentes organizações na prevenção de riscos para a saúde, a quantidade de informação recebida pelos indivíduos e a importância percecionada dos problemas do ambiente.

Gagné (2003), no seguimento das investigações supra mencionadas, desenvolveu dois estudos que pretendiam analisar o papel da orientação e do apoio à autonomia no envolvimento em atividades pró-sociais. Concluiu que o apoio à autonomia relacionava-se positivamente com a satisfação de necessidades, principalmente com a de competência, e a orientação para a autonomia apresentava

uma relação significativa com o envolvimento psicológico (ao nível da qualidade, mas não na quantidade, i.e., número de horas despendidas na atividade), sendo um preditor mais forte do que o apoio à autonomia. Em suma, os voluntários que permaneceram nas atividades pró-sociais percecionavam o contexto como mais apoiante ao nível da autonomia do que os que haviam desistido, e a orientação para a autonomia foi o preditor mais forte do envolvimento neste tipo de atividades (Gagné, 2003). Estes resultados foram reforçados num outro estudo que realizou no âmbito do voluntariado orientado para serviços de resposta à comunidade, no qual os indivíduos que relataram estar na globalidade satisfeitos com o seu trabalho de voluntariado não evidenciavam intenção de saída, e embora a motivação autónoma não mediasse muitos dos efeitos das características do trabalho, foram encontradas correlações positivas entre estas e a motivação intrínseca e a regulação identificada, mas nenhuma com a regulação introjetada e externa (Millette & Gagné, 2008). As autoras relataram ainda que a satisfação era uma função relacionada com a obtenção de significado e o desfrutar do trabalho, sem sentir-se pressionado por contingências externas e recompensas. Desta forma, a intenção de saída revelada pelos voluntários relacionou-se mais com o decréscimo da motivação para a autonomia proporcionada pelo contexto do que com as características das atividades aí desenvolvidas. Outro resultado relevante relaciona-se com a associação negativa entre intenção de desistência e motivação autónoma que, no entanto, não descarta o facto de poderem ocorrer outros fatores externos à organização que possam influenciar a decisão dos voluntários (e.g., razões pessoais, de saúde). Ainda neste estudo, Millette e Gagné (2008), adaptaram a escala anteriormente construída por Pelletier et al. (1998) ao contexto do voluntariado (*Volunteer Motivation Scale*).

Existe ainda outro instrumento, com recurso ao quadro concetual da autodeterminação, para avaliar as motivações no envolvimento em atividades de voluntariado desenvolvido por Chantal e Vallerand (2000), denominado de ÉMAB (*Échelle de Motivation Envers L'Action Bénévole*; Chantal & Vallerand, 2000). Esta escala é composta por oito subescalas correspondendo ao *continuum* de estilos de regulação anteriormente descrito combinado com uma dicotomia baseada no altruísmo *versus* egoísmo. Dos três estudos realizados pelos autores destaca-se o facto das motivações "autodeterminadas altruístas" serem predominantes (i.e., Motivação Intrínseca Altruísta, Regulação Integrada Altruísta e Regulação Identificada Altruísta) comparativamente aos demais estilos regulatórios combinados, bem como existem diferenças entre os sexos relativamente à Motivação Intrínseca Egoísta e Regulação Identificada Egoísta, nas quais as mulheres obtiveram médias mais elevadas que os homens. Desta forma os autores consideraram que estas estão mais inclinadas a participar nas atividades de voluntariado pelos conhecimentos e socializações que daí possam advir. Encontraram ainda uma correlação positiva entre as perceções de autonomia, competência e relacionamento e as motivações autodeterminadas, assim como entre esta e a empatia disposicional e a intenção de permanência. Este último constructo associou-se também positivamente com a regulação externa, considerando os autores que pode estar relacionado com uma avaliação dos custos envolvidos na atividade de voluntariado. Finalmente, concluíram existir uma associação positiva entre os fatores da satisfação altruísta e a intenção de permanência em atividades de voluntariado, ocorrendo uma relação oposta com a regulação externa e a amotivação. Contudo, salientaram que mesmo que o voluntariado não implique recompensas monetárias, existem retornos subtis ganhos pelos indivíduos (i.e., pelos níveis da

Regulação Identificada Altruísta), possivelmente associados ao facto de se estar a ajudar outros (Chantal & Vallerand, 2000).

Por último, salientam-se os quatro estudos realizados por Weinstein e Ryan (2010) relativamente aos retornos no tocante à motivação autónoma e controlada quando se presta uma ajuda aos outros. Com recurso à técnica de diário (Estudo 1) e a metodologia experimental (restantes 3 estudos), analisaram se os comportamentos de ajuda pró-social de estudantes universitários aumentavam o seu bem-estar, tendo em conta a satisfação das necessidades psicológicas básicas, bem como se a motivação do voluntário, nomeadamente a autónoma, influenciava os benefícios obtidos por parte dos destinatários da ajuda. Os resultados confirmaram a primeira assunção, sendo que a necessidade de competência foi a menos preditora na mediação entre a motivação autónoma e o bem-estar. No tocante à perceção dos destinatários da ajuda, os estudos revelaram que relatavam maior bem-estar (i.e., afeto positivo, vitalidade e autoestima) quando os indivíduos que proporcionavam a ajuda pró-social eram mais autónomos, uma vez que os consideravam como mais esforçados, mais próximos e como proporcionando um envolvimento de maior qualidade (Weinstein & Ryan, 2010).

Em suma, realizou-se uma resenha dos estudos conhecidos que recorrem à TAD, e que servem de base de apoio às investigações que pretendemos desenvolver neste trabalho. Como podemos constatar pela exploração aqui efetuada, o fenómeno do voluntariado não tem sido vastamente estudado pela TAD, mas os estudos têm realçado a importância da autonomia, quer enquanto necessidade, quer no *locus* de causalidade e no apoio proporcionado pelo contexto, enquanto essencial no comportamento pró-social.

Finalmente, no presente capítulo focou-se a TAD como proposta teórica para a compreensão das necessidades envolvidas no voluntariado. Este nosso interesse relaciona-se, por um lado pela atualidade e robustez da TAD no que concerne o estudo da motivação, e sendo o voluntariado, à partida, uma atividade potencialmente (intrinsecamente) motivada, parece-nos relevante (e heurístico) utilizá-la – o que embora não seja um aspeto assim tão inovador internacionalmente, mas pelo que conhecemos da atualidade da investigação no nosso meio, o é no contexto português. Mais ainda, o facto desta abordagem ser utilizada em diferentes contextos (e.g., trabalho, educação, saúde, desporto), acreditamos que também poderá ser útil para alargarmos algumas conclusões. Deste modo, objetivamos estudar a importância da autonomia - a causalidade autónoma, os estilos regulatórios (que refletem *continuum* de autonomia) e o suporte à autonomia proporcionado pelo contexto – e a sua relação com outros domínios, nomeadamente a satisfação com a vida.

PARTE II: Estudios Empíricos

CAPÍTULO IV: O Papel Preditor das Funções Motivacionais, Satisfação com o Voluntariado, Envolvimento e Compromisso Organizacional na Intenção de Permanência na Atividade

1. Introdução

Na continuação do trabalho concetual apresentado no Capítulo II desta tese, e como consequência de um crescente interesse pelo tema, emergiu a necessidade de se entender como funcionam as motivações associadas ao envolvimento das pessoas em atividades de voluntariado, bem como a sua permanência nestas. Nesta linha de pensamento, Omoto e Snyder (1990, 1991, 1995) construíram um modelo compreensivo com base nas teorias funcionalistas sobre as atitudes e a persuasão (e.g., Katz, 1960) que, na sua essência, definia que as pessoas se envolvem em atividades de voluntariado para satisfazerem diferentes funções psicológicas (e.g., Clary et al., 1998; Clary & Snyder, 1999). Neste sentido, propuseram uma concetualização do processo de voluntariado cujo objetivo central se prendia com predizer a permanência dos voluntários nas organizações de apoio à problemática do HIV/SIDA (Omoto & Snyder, 1995). De modo a explorar a permanência dos voluntários, os autores utilizaram os constructos disposição para a ajuda, motivação, apoio social, satisfação pessoal e integração na organização, confirmando com investigações empíricas, que uma elevada motivação influencia de forma positiva e direta a permanência e duração dos voluntários na organização.

Muito embora o constructo a que recorreram seja a satisfação pessoal, em 2009, Vecina, Chacón e Sueiro construíram, conforme os pressupostos teóricos e

investigações do modelo do processo de voluntariado, uma nova medida denominada de satisfação com o voluntariado, e analisaram a sua relação com a intenção de permanência.

Considerando que, no contexto português, se desconhecem instrumentos adaptados que permitam estudar os constructos acima mencionados, considerou-se como um dos objetivos centrais do presente trabalho a adaptação de dois instrumentos relacionados com o modelo supra citado, nomeadamente o *Volunteer Functions Inventory* (VFI; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995) que avalia as funções motivacionais latentes ao envolvimento em atividades de voluntariado, e o *Volunteer Satisfaction Index* (VSI; Vecina, Chacón, & Sueiro, 2009) que aprecia a satisfação dos voluntários, quer face às funções motivacionais atendidas, quer face à gestão da organização e às tarefas aí realizadas. Obviamente a inexistência de medidas operacionais precisas e válidas dos constructos relevantes impossibilita a realização da exploração da rede nomológica dos mesmos e, ainda, do seu papel e influência numa série de variáveis de resultado importantes (e.g., permanência vs. abandono da atividade, satisfação, etc.). Uma vez que ambos os constructos mencionados, de acordo com os autores responsáveis pela sua explanação, são preditores da intenção de permanência na organização, pretende-se igualmente testar esta assunção, relacionando-a igualmente com o grau de envolvimento e compromisso com a organização. No tocante ao envolvimento, embora não existam muitas investigações que tenham explorado esta relação, assumindo a importância que diversos autores lhe têm consagrado para a explicação dos processos implicados no contexto do trabalho remunerado, considera-se que este constructo será identicamente relevante também no contexto do trabalho voluntário (M. Vecina, Chacón, Sueiro, & Barrón, 2012), uma vez que as atividades que aí são desenvolvidas requerem não só um compromisso de

tempo e de esforço, mas também volição na sua execução. Assim, e apesar de os voluntários providenciarem o seu trabalho livre de obrigações, podendo a qualquer momento desistir do mesmo, de qualquer modo, percebem um sentimento de responsabilidade com a organização, experienciando um compromisso com esta, tal qual acontece com qualquer outro tipo de empregado numa organização.

Por último, considera-se a relação dos referidos constructos com a satisfação com a vida, sendo esta uma relação já fundamentada por uma panóplia de investigações que atestam que o envolvimento em atividades de voluntariado promove nos voluntários níveis mais elevados de satisfação geral com a vida (e.g., Morrow-Howell, 2010; Piliavin & Siegl, 2007; Piliavin, 2003). Esta variável é introduzida com o objetivo de validar externamente os resultados obtidos nos instrumentos aqui analisados.

2. As Funções Motivacionais Envolvidas no Voluntariado

A teoria funcionalista da motivação para o envolvimento em atividades de voluntariado (Clary & Snyder, 1991, 1999; Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009) apresenta como objetivo central compreender as razões que impulsionam as pessoas a se tornarem voluntárias e a manterem o seu trabalho de voluntariado durante longos períodos de tempo. Deste modo, defendem que os indivíduos podem e desempenham ações por diferentes funções psicológicas, sendo que uma mesma atividade pode acionar distintas funções e, por sua vez, a mesma função pode ser ativada por diversas atividades. Consequentemente, Omoto e Snyder (1995) referem ser fundamental que as tendências motivacionais dos voluntários, isto é, as funções que são acionadas nas tarefas que os voluntários desenvolvem, sejam correspondidas e satisfeitas nessas ações.

Destarte, os autores concetualizam que as funções servidas pelo voluntariado, que se manifestam no desdobramento dinâmico desta forma de ajuda, e que influenciam os acontecimentos críticos de iniciação e manutenção deste comportamento são: os valores, a compreensão (i.e., o conhecimento/desenvolvimento pessoal), a social, a carreira, a proteção do ego e a promoção de autoestima (Clary et al., 2008).

Porquanto, os voluntários que desempenham as suas atividades com base nas suas funções vão ter mais prazer e satisfação no seu envolvimento, comparativamente aqueles cujas motivações não são satisfeitas.

3. O *Volunteer Functions Inventory*

Na continuação dos pressupostos teóricos funcionalistas acima explorados presentes no modelo do processo de voluntariado, Omoto e Snyder (1995) criaram um instrumento de avaliação de cada uma das funções motivacionais potencialmente envolvidas no voluntariado (Tabela 4), denominado de *Volunteer Functions Inventory* (VFI).

Tabela 4: As funções motivacionais envolvidas no voluntariado e a sua avaliação através do *Volunteer Functions Inventory* (VFI) (Clary & Snyder, 1999, p. 157).

<i>Funções</i>	<i>Definição Concetual</i>	<i>Exemplos de Itens do VFI</i>
<i>Valores</i>	O indivíduo voluntaria-se de modo a expressar ou a agir por valores importantes como o humanitarismo.	“Sinto que é importante ajudar os outros.”
<i>Compreensão</i>	O voluntário procura aprender mais acerca do mundo ou exercitar capacidades que são frequentemente pouco utilizadas.	“O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência direta com a realidade.”
<i>Promoção de Autoestima</i>	Pode-se crescer e desenvolver psicologicamente através das atividades de voluntariado.	“O voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo.”
<i>Carreira</i>	O voluntário tem o objetivo de ganhar experiência relacionada com a carreira através do voluntariado.	“O voluntariado pode ajudar-me a abrir portas em locais onde gostaria de trabalhar.”
<i>Social</i>	O voluntariado permite ao indivíduo fortalecer as suas relações sociais.	“As pessoas que conheço partilham comigo interesse pelo serviço comunitário.”
<i>Proteção do Ego</i>	O indivíduo utiliza o voluntariado para diminuir sentimentos negativos como a culpa, ou para diminuir problemas pessoais.	“O voluntariado é uma forma de alhear-me dos meus problemas pessoais.”

Inicialmente desenvolvido para avaliar cinco funções (i.e., valores, compreensão, desenvolvimento pessoal, preocupação com a comunidade e aumento de autoestima; Omoto & Snyder, 1995), foi refinado por Clary e Snyder (Clary et al., 1998; Clary, Snyder, & Stukas, 1996) para as seis funções descritas na tabela 4. Nas investigações desenvolvidas pelos autores com recurso ao VFI, as funções

motivacionais foram auscultadas a voluntários ativos envolvidos numa variedade de atividades, a antigos voluntários e até mesmo a não voluntários. Com recurso a estas diversas amostras, os autores avaliaram a consistência interna e temporal, bem como atestaram uma estrutura interna consistente com as seis funções motivacionais.

Consequentemente encontraram, através das análises fatoriais realizadas, que o VFI tem uma utilidade informativa acerca das motivações, bem como da importância que estas apresentam para os voluntários. Os estudos que recorreram ao VFI (Clary et al., 1998) nomeadamente, os realizados pelos autores responsáveis pelo instrumento, evidenciaram que as funções valores, compreensão e promoção da autoestima foram as motivações que mais se salientavam (Allison, 2002; Chapman & Morley, 1999; Clary et al., 1998; Planalp & Trost, 2009). Nas investigações de Rokach e Wanklyn (2009), no âmbito de voluntariado em meio hospitalar com recurso ao instrumento supra mencionado, as funções valores, compreensão e carreira destacaram-se entre as demais. Esta diferença com os estudos anteriores pode dever-se ao facto dos participantes, neste caso, serem em grande maioria estudantes, estando assim mais centrados nas suas preocupações relativamente ao seu contexto profissional, comparativamente aos participantes (mais idosos) do estudo de Clary et al. (1998). No geral, a função de proteção raramente se destaca enquanto principal motivação (Allison, 2002; Chapman & Morley, 1999; Rokach & Wanklyn, 2009), bem como a social, embora com níveis mais elevados do que anterior.

Ainda na sua investigação relativa ao desenvolvimento e apreciação das qualidades psicométricas do instrumento concebido para avaliar as funções atendidas pelo voluntariado, Clary et al. (1998) realizaram um estudo no qual auscultaram voluntários acerca dos benefícios funcionais recebidos através da sua participação pró-social. Na sua conceção, acreditavam que quanto maiores os níveis de benefícios

funcionalmente relevantes recebidos (de acordo com as seis funções funcionalistas previstas), mais elevados seriam os níveis de satisfação relatados. Participaram neste estudo voluntários idosos que exerciam funções de voluntariado num hospital. Os resultados apoiaram a sua previsão, indicando que os benefícios funcionalmente relevantes se encontram diretamente relacionados com a qualidade das experiências dos voluntários, bem como com as intenções de permanência no mesmo. A satisfação dos voluntários com e no cumprimento do seu serviço voluntário estaria, provavelmente, mais associada à receção de benefícios funcionalmente relevantes do que com a situação de não os receber. Estes resultados basearam a proposição funcionalista que defendia que os resultados da vida, tais como a satisfação com a atividade voluntária, dependem da combinação entre as metas motivacionais de um indivíduo e a consecução das mesmas (Clary et al., 1998).

Com base nas suas investigações, Clary e Snyder afirmam que a “motivação das pessoas para desempenhar ações diversas, complexas e persistentes como o voluntariado são muito prováveis de serem multifacetadas” (1999, p. 157).

4. O *Volunteer Satisfaction Index*

A satisfação no trabalho há muito que é uma dimensão de relevo no contexto do trabalho remunerado, suscitando assim uma preocupação de destaque por parte das organizações devido ao impacto que esta variável pode ter noutros aspetos do trabalho dos indivíduos (e.g., absentismo). O facto de, ao realizarem as suas atividades, os voluntários não receberem qualquer tipo de recompensa financeira, bem como frequentemente as suas ações de voluntariado implicarem custos psicológicos e sociais para si, sublinha ainda mais a relevância que a satisfação possui neste contexto (M. Vecina et al., 2009, 2012). No que concerne a sua relação com outros constructos relacionados com o voluntariado, particularmente a permanência nas atividades, os estudos têm encontrado diferentes associações. Por exemplo, Omoto e Snyder (1995), Penner e Finkelstein (1998) e Vecina et al. (2012) salientam um caminho direto e bastante significativo; Chacón, Vecina e Dávila (2007) relataram um caminho indireto; e Finkelstein, Penner e Brannick (2005) a ausência de caminho.

Vecina et al. (2009) apontaram que uma das possíveis situações que poderia estar a influenciar esta divergência de resultados seria a diversidade de medidas utilizadas para avaliar a satisfação. Algumas investigações têm recorrido a medidas unidimensionais (e.g., Penner & Finkelstein, 1998; Omoto & Snyder, 1995) mas enfatizando aspetos distintos (e.g., as tarefas realizadas, aspetos organizacionais); enquanto outras têm focado diferentes dimensões (e.g., apoio organizacional, eficácia da participação, *empowerment*, e integração grupal; Galindo-Kuhn & Guzley, 2002).

Nesse sentido, Vecina et al. (2009) consideraram que “sem prejuízo do conceito de satisfação poder ser avaliado genericamente através de um só item, este será sempre o resumo de diversos aspetos relacionados” (p. 113), tendo então salientado

um conjunto de três domínios relevantes na avaliação da satisfação do voluntariado: a satisfação das motivações, a satisfação organizacional, e a satisfação com as tarefas (Tabela 5).

Tabela 5: As dimensões envolvidas na satisfação com o voluntariado e a sua avaliação através do *Volunteer Satisfaction Index (VSI)* (Vecina et al., 2009).

<i>Dimensões</i>	<i>Definição</i>	<i>Exemplos de Itens do VSI</i>
<i>Satisfação com as Motivações Específicas</i>	Pretende, de acordo com a Teoria Funcionalista das Motivações para o Voluntariado, avaliar as gratificações pessoais que os voluntários obtêm aquando da realização das atividades. Contempla as seis funções motivacionais da mencionada abordagem (e.g., Clary et al., 1998).	“As tarefas que normalmente realizo como voluntário(a) permitem-me aprender coisas novas e interessantes (função compreensão).
<i>Satisfação com a Gestão da Organização</i>	Atendendo que as tarefas de voluntariado decorrem num contexto organizacional, a satisfação com os diversos aspetos da gestão (e.g., fluidez e clareza da comunicação entre profissionais e voluntários, o reconhecimento do voluntário por parte da instituição; Galindo-Kuhn & Guzley, 2001) deve fazer parte da avaliação da satisfação. Contemplam aqui diversos aspetos organizacionais concretos como a formação, o ajustamento entre as expectativas e o tipo de tarefas e de apoio dos profissionais.	“Satisfação com o interesse demonstrado pela organização para adequar as minhas preferências, habilidades e capacidades aos postos de trabalho voluntário disponíveis.”
<i>Satisfação com as Tarefas de Voluntariado</i>	Centra-se nas características das tarefas nomeadamente se têm um impacto substancial na vida das pessoas, o grau no qual a realização das atividades permite aceder a feedback sobre a sua execução, a clareza dos objetivos das tarefas e a perceção de eficácia gerada pela sua eficácia.	“Acho que a minha atividade como voluntário faz parte de um trabalho mais amplo, cuja meta final tenho sempre presente.”

Os autores concluíram que a estrutura proposta apresentava bons índices de fiabilidade e revelava-se como pertinente na explicação de vários aspetos da permanência dos voluntários na organização.

5. O Envolvimento e o Compromisso Organizacional como Preditores da Intenção de Permanência

Para além de ser importante determinar como e porquê as pessoas se envolvem no voluntariado, é igualmente pertinente conhecer porque umas continuam a participar em atividades desse género durante longos períodos de tempo, e outras desistem logo após as terem iniciado, sentem-se insatisfeitas ou até mesmo saturadas de serem voluntárias (Vecina et al., 2012).

O modelo do processo de voluntariado de Omoto e Snyder (1995) pretende responder a estas questões, incluindo assim variáveis que estão presentes em três estádios diferentes, tal como mencionámos no Capítulo II deste trabalho. Enquanto umas componentes contribuem para a compreensão do envolvimento inicial – estádio dos antecedentes (e.g., motivação, disposição para a ajuda) –, outras relacionam-se com o estádio da experiência (como é o caso da satisfação e da integração organizacional) e, tomadas em conjunto, as duas funcionam como preditores da permanência dos voluntários nas suas atividades (i.e., estádio das consequências). Assim sendo, cada variável apresenta um contributo diferente para a intenção de permanência, dependendo do estádio em que os voluntários se encontram (Vecina et al., 2012). No seguimento do supra mencionado, o compromisso organizacional é um importante preditor da permanência dos voluntários nas suas atividades e organização, enquadrando-se no estádio intermédio da experiência.

À semelhança de Vecina et al. (2012), consideramos igualmente o envolvimento no trabalho voluntário enquanto preditor da intenção de permanência, e como se relacionando com o compromisso organizacional.

5.1. O Papel do Compromisso Organizacional

Para que os voluntários progridam para o segundo estágio do modelo de Omoto e Snyder (1995) é necessário que se sintam comprometidos com a organização. É frequente as organizações que acolhem voluntários envidarem esforços no sentido de promover e reforçar a integração dos voluntários, tais como criar *newsletters*, praticar uma gestão ativa e dinâmica, caracterizada pela proximidade aos coordenadores, reconhecer os voluntários e o seu trabalho quer perante os pares, quer através de eventos de valorização a nível público.

Embora existam diversas definições de compromisso, recorre-se à perspectiva de Carochinho, Neves e Jesuino (1998) que se baseia na conceção de Mowday e colaboradores (Mowday, Steers, & Porter, 1979). Segundo os autores o compromisso traduz-se na “atitude do indivíduo para com a organização, e a sua estrutura vai ao encontro de três componentes das atitudes: acreditar e aceitar os valores e os objetivos da organização (componente afetiva); desejo de manutenção continuada de pertença à organização (componente comportamental) e complacência/aceitação de esforços e sacrifícios em prol da organização/motivação para a *performance* (componente cognitiva)” (Carochinho et al., 1998, p. 270).

No que concerne o voluntariado, os estudos realizados têm mostrado que este constructo é o melhor preditor da permanência no voluntariado (e.g., Dávila & Chacón, 2004). O desenvolvimento do compromisso organizacional é mediato, faz-se ao longo do tempo e ao estar diretamente relacionado com a intenção de permanência a longo prazo, pode assumir um papel compensador na moderação de um decréscimo da satisfação (Vecina et al., 2012).

5.2. O Envolvimento no Trabalho Voluntário

O envolvimento no trabalho (i.e., “*work engagement*”), caracterizado como um “estado positivo, de preenchimento pessoal, motivacional-afetivo, relacionado com o bem-estar no trabalho” (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008, p. 187-188), é muitas vezes concetualizado enquanto oposto do *burnout* (e.g., Maslach & Leiter, 1997). Associa-se a “vigor” (i.e., energia, resiliência, persistência e compromisso com o trabalho árduo), a “dedicação” (i.e., envolvimento, entusiasmo, orgulho e desafio), e a “absorção” (i.e., concentração e bem-estar durante o trabalho); os trabalhadores quando experienciam um estado de envolvimento com o seu trabalho, identificam-se com as suas atividades, considerando-as como desafiadoras ao invés de percecionarem o seu trabalho como stressante e exigente (Bakker et al., 2008). Posto isto, considera-se que o envolvimento e o *burnout* no trabalho são, ao contrário de opostos de um mesmo conceito, dois constructos diferentes que devem ser avaliados separadamente mas que podem ser analisados em conjunto (Schaufeli et al., 2002).

Embora o envolvimento no trabalho apresente semelhanças com outros conceitos, como por exemplo o empenho no trabalho (i.e., *job involvement*) e o compromisso organizacional, investigações focadas na sua validade discriminativa demonstraram que o envolvimento associa-se a uma maior ausência de queixas relacionadas com a saúde e com mais recursos no trabalho do que as noções anteriores (Vecina et al., 2012).

Existe alguma controvérsia em redor do envolvimento no trabalho, na medida em que alguns autores referem existir inconsistências empíricas (e.g., Sonnentag, 2003) que se traduzem numa fraca base teórica para a sua definição de acordo com o modelo tridimensional mencionado (i.e., vigor, dedicação e absorção), assim como

afirmam que o envolvimento não acresce nada de novo que já não tenha sido proporcionado pelo constructo da satisfação (Wefald & Downey, 2009). Contudo no presente estudo considerar-se-á a perspetiva de que aquele é efetivamente um conceito emergente (e.g., Salanova & Llorens, 2008) que, no âmbito do voluntariado apresenta ainda um longo caminho a percorrer (Vecina et al., 2012).

Nesse contexto, o envolvimento no trabalho surge interligando-se a outros domínios, como os acima mencionados (i.e., empenho no trabalho e compromisso organizacional; Hallberg & Schaufeli, 2006; Salanova & Schaufeli, 2000), bem como à iniciativa pessoal (Salanova & Schaufeli, 2008), ao comportamento pró-social, à motivação para aprender (Salanova, Grau, & Martínez, 2005), e inclusive à satisfação com a vida (Durán, Extremera, Montalbán, & Rey, 2005). Desta forma, para Vecina et al. (2012), pode oferecer uma explicação para os resultados desejados para a manutenção no voluntariado, ou seja, uma forte intenção de permanência e de compromisso organizacional, e elevada satisfação com as atividades desenvolvidas. De salientar que até aos dias de hoje, o seu papel não foi ainda conceptualizado em nenhum modelo explicativo do fenómeno do voluntariado e estudos que contemplem este conceito nesse domínio estão apenas a emergir (e.g., Vecina et al., 2012).

5.3. A Intenção de Permanência no Voluntariado

A longevidade no serviço voluntário tem suscitado curiosidade nos investigadores, nomeadamente a nível dos fatores que determinam a decisão do indivíduo em permanecer voluntário. Diversas variáveis têm sido estudadas, permitindo identificar a intenção de permanência no voluntariado como sendo uma delas (e.g., Dávila & Chacón, 2007; Omoto & Snyder, 2002; Penner, Dovidio, Piliavin, & Schroeder, 2005; Penner, 2002; Smith, 1994)).

Dávila e Chacón (2007), inspirados nas teorias da ação planeada, referem que a predição de um comportamento é mediada pela sua intenção de desempenho desse comportamento. Os autores afirmam que esta intenção é fruto de diversos processos e influências, dos quais as atitudes face à organização fazem parte. Ressaltam assim a importância do envolvimento e do comportamento organizacional.

A satisfação com o voluntariado tem um papel igualmente importante na intenção de permanência. Vecina et al. (2012) partilham desta perspetiva, principalmente quando a satisfação se refere a voluntários recentemente envolvidos. No caso de voluntários veteranos, os autores afirmam que é o compromisso organizacional o que mais se reflete na predição da intenção de permanência.

Dávila e Chacón testaram um modelo que contempla as variáveis da satisfação e do compromisso enquanto preditores da intenção de permanência e consequentemente da real duração do voluntariado, tendo concluído que se “se pretende aumentar a permanência no voluntariado, deve implementar-se uma série de estratégias para aumentar a satisfação na atividade, que deverá gerar maior compromisso e assim, a intenção de continuar que, em última instância, é o que prediz diretamente a permanência” (Dávila & Chacón, 2007, p. 119-120).

6. Um Benefício do Voluntariado: A Satisfação com a Vida

Os estudos têm apontado a satisfação com a vida como um benefício resultante do envolvimento em atividades de voluntariado (e.g., Keyes, 2005; Piliavin & Siegl, 2007; Van Willigen, 2000). De acordo com as investigações, é mais provável que os voluntários satisfeitos permaneçam, e durante mais tempo nas suas atividades (e.g., Thoits & Hewitt, 2001), uma vez que os seus níveis elevados de satisfação poderão ser indicadores de prazer e interesse no trabalho que desenvolvem.

O bem-estar subjetivo, do qual a satisfação com a vida é uma das duas componentes (Diener, Suh, Lucas, & Smith, 1999; Pavot & Diener, 1993; Simões, 1992), diz respeito às diversas formas em como as pessoas avaliam a qualidade das suas vidas, nomeadamente ao nível da sua satisfação e realização pessoal. Segundo Ryan e Deci (2000b), o conceito refere-se “ao funcionamento psicológico ótimo e à experiência” (p. 142). O bem-estar tem subjacentes duas conceitualizações distintas: o *hedonismo* e a *eudaimonia*. A primeira reflete a visão de que o bem-estar se relaciona com o prazer e a felicidade, ou seja, “consiste na felicidade subjetiva e diz respeito à experiência de prazer *versus* desprazer amplamente construídas para incluir todos os julgamentos acerca dos bons/maus elementos da vida” (Ryan & Deci, 2000b, p.143). Os conceitos de satisfação com a vida e de felicidade estão assim aqui incluídos. A segunda canaliza o bem-estar para algo mais do que apenas a felicidade, incluindo o significado e autorrealização atendendo à verdadeira natureza da pessoa (Diener, Kesebir, & Lucas, 2008; Waterman, 1993), ou seja, quando as atividades da vida da pessoa são o mais congruente ou interlaçadas possível com os seus valores profundos, sendo assim envolvidas de modo holístico, total (Ryan & Deci, 2000b).

O bem-estar subjetivo é um estado no qual as pessoas sentem e acreditam que as suas vidas estão a decorrer bem, refletindo assim os diversos valores que estas procuram para si (Diener et al., 2008). Por conseguinte, este constructo tem inerentes indicadores que avaliam uma gama completa de *inputs* referentes à qualidade de vida, que incluem desde os seus relacionamentos sociais até à sua espiritualidade, assim como a satisfação com a vida e os julgamentos sobre o prazer no trabalho (nomeadamente o trabalho voluntário). Estes indicadores permitem ao indivíduo realizar uma avaliação acerca do desenrolar atual da sua vida e possibilitam informações específicas em como a qualidade de vida pode ser melhorada. Em ambos os casos, os indicadores de bem-estar refletem, positiva e negativamente, como as pessoas experienciam as suas vidas (*idem*).

Relativamente à satisfação com a vida, a componente de julgamento cognitivo do bem-estar subjetivo, refere-se ao resultado de um processo de julgamento consciente no qual as pessoas avaliam a qualidade geral das suas vidas, consoante os seus critérios, incluindo valores e objetivos (Pavot & Diener, 1993; Simões, 1992). Deste modo, os resultados advindos do seu envolvimento em atividades de voluntariado são possíveis de serem englobados na avaliação da sua vida, refletindo-se em níveis de maior satisfação. Piliavin (Piliavin, 2003, p. 243) indica que “fazer o bem faz bem”, pelo que um dos efeitos benéficos da realização de voluntariado prende-se com níveis mais elevados de bem-estar subjetivo e satisfação com a vida (e.g., (Borgonovi, 2008; Duncan & Whitney, 1990; Van Willigen, 2000). Os estudos não só têm validado esta relação (e.g., comparando voluntários com não voluntários), como inclusive têm mostrado a sua consistência empírica (e.g., Mellor et al., 2008; Morrow-Howell, 2010).

Neste sentido, é nossa assunção que no voluntariado, com uma orientação direcionada para os outros, os indivíduos vão desfrutar da atividade em si mas vão também perceber um sentimento de satisfação face às suas vidas pois estão também a servir a sociedade, a “ser úteis” (Piliavin & Siegl, 2007); com isso, os seus níveis de satisfação com a vida serão na generalidade elevados (e.g., Morrow-Howell, 2010; Piliavin & Siegl, 2007; Piliavin, 2003).

7. Estudo 1: Análise das Qualidades Psicométricas das Versões Portuguesas do *Volunteer Functions Inventory (VFI)* e do *Volunteer Satisfaction Index (VSI)*

O presente estudo tem como objetivo geral analisar as características psicométricas da versão portuguesa do *Volunteer Functions Inventory* (VFI; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995) e do *Volunteer Satisfaction Index* (VSI; Vecina et al., 2009). Os objetivos específicos subjacentes são apresentados em seguida: (a) adaptar o VFI e o VSI para a língua portuguesa; (b) analisar a estrutura interna da versão portuguesa dos instrumentos e compará-la com a estrutura fatorial obtida pelos autores nos estudos originais; (c) estimar a fiabilidade dos instrumentos (consistência interna); e (d) explorar a validade convergente, a validade discriminante e a validade concorrente do VFI e do VSI.

7.1. Método

7.1.1. Participantes

No total, 160 participantes responderam ao conjunto de questionários fornecidos. Em virtude de alguns instrumentos não se encontrarem devidamente preenchidos - apresentavam valores omissos -, e uma vez que representavam menos de 5% do total de respostas aos itens, realizou-se a substituição pela média da variável na qual constava o valor em falta (Field, 2009).

Na amostra final participaram 46 sujeitos do sexo masculino (28,8%) e 114 do género feminino (71,3%), cujas idades variavam entre os 14 e os 81 anos ($M=34.11$; $DP=15.91$).

7.1.2. *Procedimento*

7.1.2.1. Adaptação à Língua Portuguesa

Foi solicitada a autorização aos autores para utilização dos instrumentos². Posteriormente, num primeiro momento, os instrumentos foram submetidos a um processo de tradução da língua original para a língua portuguesa (3 tradutores com conhecimento na área da Psicologia), retroversão e retradução da língua portuguesa para a língua original (2 tradutores independentes sem contacto com as versões iniciais). Nas retroversões procurou-se determinar a equivalência linguística, tendo-se comparado os itens originais com os das traduções, analisado as discrepâncias e chegado à versão definitiva. No final, as versões foram revistas por uma nativa em Português e com formação específica na língua portuguesa. Todo o processo procurou seguir as indicações inerentes à tradução de instrumentos, de modo a garantir a equivalência semântica do conteúdo da versão original, tendo em consideração as possíveis diferenças culturais (Behling & Law, 2000).

Relativamente ao sistema de cotação das escalas, manteve-se o original previsto em cada instrumento (i.e., escala de tipo Likert com sete possibilidades de resposta). Por fim, três indivíduos preencheram as versões traduzidas dos instrumentos e calculou-se o tempo médio de resposta.

² O VFI é um instrumento de livre acesso, pelo que não foi necessária a autorização específica. No tocante ao VSI, os autores foram contactados e deram o seu consentimento.

7.1.2.2. Recolha de Dados

Procedeu-se à recolha de dados em suporte de papel, em instituições de acolhimento de voluntários (e.g., Banco Alimentar, Cruz Vermelha Portuguesa, C.A.S.A.), assim como em “bola de neve” (i.e., contactaram-se estudantes do ensino superior de três cursos das áreas das ciências sociais e humanas e, após questionados acerca do seu possível envolvimento em atividades de voluntariado, perguntou-se se eventualmente tinham amigos, familiares ou colegas que realizassem voluntariado, tendo-lhes sido pedido que facultassem os instrumentos aos mesmos).

O conjunto de instrumentos – os protocolos (Anexo A) – foi constituído por uma introdução ao estudo (i.e., identificação institucional, objetivo do estudo, informação acerca da participação voluntária, do anonimato e confidencialidade dos dados fornecidos, e da importância da participação), um questionário sociodemográfico, um de caracterização do voluntariado, e as escalas em análise. Cada um dos questionários apresentava uma breve nota explicativa ao seu preenchimento, e sendo os instrumentos de autorrelato, solicitou-se que preferencialmente respondessem num único momento. Elaboraram-se também três versões dos protocolos, nas quais os instrumentos estavam ordenados aleatoriamente.

7.1.3. Medidas

Utilizou-se um *Questionário Sociodemográfico* para recolher informações sobre o sexo, idade, estado civil, agregado familiar, rendimento mensal familiar, religião, profissão e situação profissional.

Relativamente à *Caracterização do Voluntariado*, os participantes relataram as seguintes situações: se eram voluntários, em que organização(ões) realizavam as suas atividades, há quanto tempo (meses/anos), com que periodicidade e em que área (e.g., social, cultural, ecológica, religiosa, desportiva), se já tinham realizado voluntariado anteriormente, em que organização e durante quanto tempo (meses/anos).

A fim de avaliar a motivação para o voluntariado, utilizou-se a *Volunteer Functions Inventory* (VFI; Omoto & Snyder, 1995; Clary et al., 1998), traduzida e adaptada neste estudo, e que é composta por 30 itens que avaliam 6 funções: (1) Valores (5 itens; e.g., “*Estou genuinamente preocupado(a) com o grupo específico que ajudo*”); (2) Compreensão (5 itens; e.g., “*Posso aprender mais sobre a causa pela qual trabalho*”); (3) Social (5 itens; e.g., “*Os meus amigos fazem voluntariado*”); (4) Carreira (5 itens; e.g., “*O voluntariado pode ajudar-me a abrir portas em locais onde eu gostaria de trabalhar*”); (5) Proteção (5 itens; e.g., “*Ao voluntariar-me sinto-me menos só*”); e (6) Autoestima (5 itens; e.g., “*Fazer voluntariado faz-me sentir importante*”). As respostas eram dadas com recurso a uma escala tipo Likert que varia entre 1 (Discordo totalmente) e 7 (Concordo Totalmente).

Recorreu-se ao *Volunteer Satisfaction Index* (VSI; Vecina et al., 2009), traduzida e adaptada neste estudo, cujo objetivo se prende com a avaliação da satisfação com o voluntariado. A escala, composta por 17 itens, avalia três dimensões: (1) Satisfação relativamente a motivações específicas (6 itens; e.g., “*As tarefas que*

habitualmente realizo como voluntário permitem-me estabelecer relações sociais com diferentes pessoas”); (2) Satisfação com a gestão da organização (7 itens; e.g., “*Satisfação com a fluidez e a frequência das comunicações entre voluntários e profissionais*”); e (3) Satisfação com as tarefas de voluntariado (4 itens; e.g., “*As tarefas que normalmente realizo têm objetivos claramente definidos*”). A resposta a cada item era dada com recurso a uma escala tipo Likert que varia entre 1 (Totalmente insatisfeito/discordo totalmente) e 7 (Totalmente satisfeito/concordo totalmente).

7.2. Resultados

7.2.1. Análise Descritiva

A análise das características do VFI e do VSI inclui as medidas de tendência central, de dispersão e de distribuição de cada item (Tabelas 6 e 7).

No que concerne o VFI (Tabela 6), os valores médios presentes variam entre o mínimo de 2.82 ($DP=2.02$) no item 11 e o valor máximo de 6.53 ($DP=.82$) no item 19, refletindo indicadores relativamente elevados. Analisando os desvios-padrão, denota-se que a maioria dos itens apresenta valores superiores à unidade (com exceção dos itens 3 e 19), expressando assim uma dispersão dos dados. Relativamente à amplitude de respostas, os valores máximos (i.e., 7) foram alcançados em todos os itens, mas no que se refere aos valores mínimos, estes foram alcançados na maioria dos itens (o item 3 obteve 2 de valor mínimo, o item 18 obteve 3, e o item 19 obteve 4).

Relativamente às medidas de dispersão, os coeficientes de assimetria foram na generalidade negativos em todos os itens, excetuando nos itens 2, 4, 11, 21 e 24, tratando-se de uma distribuição com enviesamento negativo ou assimétrico à esquerda. Analisando os coeficientes e a curtose, verifica-se uma variação entre valores negativos e positivos, ou seja apresenta entre uma distribuição platicúrtica e leptocúrtica (pontaguda) (Marôco, 2007).

Com base nos dados apresentados na tabela 6, pode considerar-se que na generalidade está-se perante uma amostra com uma distribuição com algumas características da distribuição normal.

Tabela 6: Descrição estatística dos itens do VFI.

Itens do VFI	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>A</i>	<i>C</i>
1. O voluntariado pode ajudar-me a abrir portas em locais onde eu gostaria de trabalhar.	4.18	2.22	-.244	-1.356
2. Os meus amigos fazem voluntariado.	3.69	2.05	.096	-1.245
3. Preocupo-me com quem tem menos do que eu.	6.27	.93	-1.488	2.575
4. Pessoas que me são próximas querem que eu seja voluntário.	3.47	2.06	.275	-1.127
5. Fazer voluntariado faz-me sentir importante.	4.47	2.13	-.492	-1.064
6. Pessoas que conheço partilham comigo interesses pelo serviço comunitário.	4.83	1.79	-.700	-.448
7. Não importa quão mal me sinta, fazer voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas.	4.74	2.01	-.568	-.884
8. Estou genuinamente preocupado(a) com o grupo específico que ajudo.	5.65	1.43	-1.471	2.312
9. Ao voluntariar-me, sinto-me menos só.	4.08	1.98	-.094	-1.129
10. Posso fazer novos contatos que podem vir a ser úteis no meu negócio ou na minha carreira.	3.86	2.20	-.048	-1.438
11. Fazer trabalho de voluntariado alivia-me de alguma culpa por ser mais afortunado(a) do que as outras pessoas.	2.82	2.02	.805	-.64
12. Posso aprender mais sobre a causa pela qual trabalho.	5.57	1.50	-1.249	1.257
13. Fazer voluntariado aumenta a minha autoestima.	5.22	1.70	-.998	.361
14. Fazer voluntariado permite-me ganhar uma nova perspetiva sobre as coisas.	6.09	1.13	-1.697	3.465
15. Fazer voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira.	4.22	2.17	-.330	-1.251
16. Sinto compaixão pelas pessoas mais necessitadas.	5.66	1.51	-1.294	1.329
17. Pessoas que me são próximas atribuem muito valor ao serviço comunitário.	4.60	1.89	-.549	-.727
18. Fazer voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência direta com a realidade.	6.21	1.00	-1.256	.992
19. Sinto que é importante ajudar os outros.	6.53	.82	-1.817	2.542
20. Fazer voluntariado ajuda-me a lidar com os meus problemas pessoais.	4.11	2.07	-.118	-1.213
21. Fazer voluntariado irá ajudar-me a ter sucesso na profissão que escolhi.	3.60	2.16	.183	-1.307
22. Posso fazer qualquer coisa por uma causa que seja importante para mim.	5.54	1.48	-1.144	1.076
23. Fazer voluntariado é uma atividade considerada importante pelas pessoas que melhor conheço.	4.32	2.01	-.351	-1.083
24. Fazer voluntariado é uma forma de alhear-me dos meus próprios problemas.	3.52	2.08	.249	-1.221
25. Posso aprender como lidar com uma grande diversidade de pessoas.	5.69	1.42	-1.533	2.432
26. Fazer voluntariado faz-me sentir que sou necessário.	5.56	1.61	-1.303	1.223
27. Fazer voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo.	6.06	1.20	-1.756	3.847
28. A experiência de voluntariado enriquecerá o meu currículo.	4.64	2.16	-.552	-1.066
29. Fazer voluntariado é uma forma de fazer novos amigos.	5.07	1.72	-.762	-.198
30. Posso explorar os meus pontos fortes.	5.23	1.78	-1.08	0.335

Nota: VFI=Volunteer Functions Inventory; M=Média; DP=Desvio Padrão; A=Assimetria; C=Curtose.

Analisando os valores médios do VSI (Tabela 7), verifica-se que são tendencialmente elevados, uma vez que variam entre 4.67 ($DP=2.00$) no item 13 e 5.84 ($DP=1.12$) no item 17. Relativamente ao desvio-padrão, a maioria revela valores acima da unidade, com exceção do item 13 que apresenta um valor muito elevado (i.e., duas unidades). A amplitude das respostas variou essencialmente entre o valor mínimo de 1 e o valor máximo de 7, contudo nos itens 1, 15 e 17 o valor mínimo foi de 2. Na generalidade os itens utilizaram os limites da possível pontuação.

No que respeita às medidas de dispersão, todos os itens apresentaram valores negativos, refletindo pontuações elevadas nas preferências de resposta, e como tal um enviesamento negativo ou uma assimetria à esquerda (Marôco, 2007). A maioria dos itens revelou uma distribuição simétrica, excetuando o 4, 5, 8, 9, 11, 14 e 16 (i.e., coeficiente de simetria superior a 1).

Explorando os coeficientes de curtose, denota-se que a maior parte dos itens evidencia valores superiores a 1 (i.e., pontiaguda, leptocúrtica), com exceção dos itens 1, 6 e 13 que apresentam um coeficiente menor do que zero (Marôco, 2007).

Uma vez que na maioria dos itens os coeficientes de assimetria e de curtose apresentaram valores relativamente próximos da unidade, e segundo o critério convencional (Almeida & Freire, 2008; Marôco, 2007), pode considerar-se como sendo uma distribuição normal.

Tabela 7: Descrição estatística dos itens do VSI.

Itens do VSI	M	DP	A	C
1. Satisfação com a gestão geral da organização.	5.52	1.26	-.476	-.738
2. Satisfação com a forma de gerir o voluntariado.	5.53	1.34	-.779	.066
3. Satisfação com os mecanismos existentes para solucionar os problemas com que se deparam os voluntários ao realizar as suas tarefas.	5.34	1.33	-.820	.551
4. Satisfação com a fluidez e a frequência das comunicações entre voluntários e profissionais.	5.43	1.49	-1.070	.759
5. Satisfação com o reconhecimento do papel do voluntariado nesta organização.	5.67	1.37	-1.063	.696
6. Satisfação com a oferta de formação que me é proporcionada para melhorar o meu trabalho como voluntário.	4.68	1.82	-.454	-.621
7. Satisfação com o interesse demonstrado pela organização para adequar as minhas preferências, habilidades e capacidades aos postos de trabalho voluntário disponíveis.	5.23	1.62	-.847	.123
8. As tarefas que habitualmente realizo como voluntário permitem-me estabelecer relações sociais com diferentes pessoas.	5.72	1.49	-1.415	1.680
9. As tarefas que normalmente realizo como voluntário permitem-me aprender coisas novas e interessantes.	5.59	1.43	-1.223	1.426
10. As tarefas que habitualmente realizo como voluntário fornecem a formação e a experiência necessárias para ser um bom profissional.	5.11	1.70	-.966	.263
11. As tarefas que normalmente realizo como voluntário permitem-me tomar consciência do que sou.	5.56	1.37	-1.281	1.717
12. As tarefas que normalmente realizo como voluntário fazem-me sentir importante e elevam a minha autoestima.	5.26	1.67	-.898	.139
13. As tarefas que habitualmente realizo como voluntário ajudam-me a esquecer os meus problemas.	4.67	2.00	-.454	-.931
14. As tarefas que normalmente realizo têm objetivos claramente definidos.	5.78	1.32	-1.374	2.155
15. Posso saber facilmente se estou a fazer bem as minhas tarefas como voluntário enquanto as desempenho.	5.73	1.13	-.754	.317
16. Acho que a minha atividade como voluntário faz parte de um trabalho mais amplo, cuja meta final tenho sempre presente.	5.77	1.39	-1.351	1.464
17. Estou satisfeito com a eficácia com a qual realizo as tarefas que me são atribuídas.	5.84	1.12	-.930	.478

Nota: VSI=Volunteer Satisfaction Index; M=Média; DP=Desvio Padrão; A=Assimetria; C=Curtose.

7.2.2. Análise da Estrutura Interna dos Instrumentos

No que concerne o VFI, a estrutura das funções motivacionais foi avaliada pela Análise Fatorial Exploratória (AFE) sobre a matriz de correlações, com extração dos fatores pelo método das componentes principais (ACP) com rotação *Varimax*. Os fatores comuns foram retidos recorrendo ao critério de *Kaiser* (*eigenvalue* superior a 1), bem como em consonância com o *Scree Plot* e a percentagem de variância explicada (Marôco, 2007).

A adequação da AFE à matriz de dados em estudo foi assegurada pelo índice de *Kaiser-Meyer-Olkin of Measure Sampling (KMO)* (.876) que apresenta um valor adequado³ e o nível de significância do teste de Esfericidade de Bartlett ($\chi^2=2848.55$, $gl=435$, $p<.001$), revelando que as correlações entre os itens não são nulas.

A realização da ACP e a análise do *Scree Plot* remetem para seis componentes com *eigenvalue* superior a 1, que explicam 66,1% da variância. Este resultado está de acordo com a versão original do instrumento. No que concerne as comunalidades, verifica-se que são superiores a 50% (valor máximo obtido de .785 no item 10), com exceção do item 22 que revela apenas .471.

³ Field (2009) refere que, como Kaiser (1974) assumiu, o índice de KMO varia entre 0 e 1, sendo que como Hutcheson e Sofroniou (1999) defendem, a análise do índice deve ser realizada de acordo com o seguinte parâmetro: valores abaixo de .5 são inaceitáveis, entre .5 e .7 são aceitáveis, acima de .8 são considerados bons e acima de .9 muito bons.

Tabela 8: Matriz Rodada com os itens do VFI, com a saturação dos itens por fatores e comunalidades.

Itens do VFI	F1	F2	F3	F4	F5	F6	h^2
10. Posso fazer novos contatos que podem vir a ser úteis no meu negócio ou na minha carreira. (Carr)	.847						.785
1. O voluntariado pode ajudar-me a abrir portas em locais onde eu gostaria de trabalhar. (Carr)	.839						.769
28. A experiência de voluntariado enriquecerá o meu currículo. (Carr)	.814						.720
15. Fazer voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira. (Carr)	.796						.721
21. Fazer voluntariado irá ajudar-me a ter sucesso na profissão que escolhi. (Carr)	.765						.666
30. Posso explorar os meus pontos fortes. (Comp)	.608						.623
29. Fazer voluntariado é uma forma de fazer novos amigos. (Autoest)	.454			.436			.588
25. Posso aprender como lidar com uma grande diversidade de pessoas. (Comp)	.447						.542
18. Fazer voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência direta com a realidade. (Comp)		.843					.770
3. Preocupo-me com quem tem menos do que eu. (Val)		.747					.617
19. Sinto que é importante ajudar os outros. (Val)		.709					.666
14. Fazer voluntariado permite-me ganhar uma nova perspectiva sobre as coisas. (Comp)		.683					.654
16. Sinto compaixão pelas pessoas mais necessitadas. (Val)		.637					.505
12. Posso aprender mais sobre a causa pela qual trabalho. (Comp)		.575					.607
22. Posso fazer qualquer coisa por uma causa que seja importante para mim. (Val)		.563					.471
20. Fazer voluntariado ajuda-me a lidar com os meus problemas pessoais. (Prot)			.772				.737
24. Fazer voluntariado é uma forma de alhear-me dos meus próprios problemas. (Prot)			.736				.733
9. Ao voluntariar-me, sinto-me menos só. (Prot)			.707				.683
7. Não importa quão mal me sinta, fazer voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas. (Prot)			.661				.629
11. Fazer trabalho de voluntariado alivia-me de alguma culpa por ser mais afortunado(a) do que as outras pessoas. (Prot)			.508				.511
17. Pessoas que me são próximas atribuem muito valor ao serviço comunitário. (Soc)				.787			.768

CAPÍTULO IV: O Papel Preditor das Funções Motivacionais, Satisfação com o Voluntariado,
Envolvimento e Compromisso Organizacional na Intenção de Permanência na Atividade

Itens do VFI	F1	F2	F3	F4	F5	F6	h^2
2. Os meus amigos fazem voluntariado. (Soc)				.743			.676
4. Pessoas que me são próximas querem que eu seja voluntário. (Soc)				.695			.648
23. Fazer voluntariado é uma atividade considerada importante pelas pessoas que melhor conheço. (Soc)				.640			.674
6. Pessoas que conheço partilham comigo interesses pelo serviço comunitário. (Soc)				.620			.504
26. Fazer voluntariado faz-me sentir que sou necessário. (Autoest)					.741		.783
27. Fazer voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo. (Autoest)		.504			.651		.749
5. Fazer voluntariado faz-me sentir importante. (Autoest)					.588		.671
13. Fazer voluntariado aumenta a minha autoestima. (Autoest)			.448		.545		.641
8. Estou genuinamente preocupado(a) com o grupo específico que ajudo. (Val)						.741	.725
Valor Próprio (<i>eigenvalue</i>)	10.26	3.73	2.17	1.51	1.14	1.03	
Variância Explicada (%)	34.19	12.42	7.23	5.04	3.80	3.43	
Variância Total Explicada (%)	66.11						

Nota: VFI=Volunteer Functions Inventory; h^2 =Comunalidades; (Carre)=Carreira; (Comp)=Compreensão; (Autoest)=Autoestima;(Val)=Valores; (Prot)=Proteção; (Soc)=Social.

O primeiro fator (Tabela 8) inclui um total de 8 itens que explicam 34.2% da variância, contemplando todos os que na escala original diziam respeito à função carreira, bem como dois itens da função compreensão e um da função autoestima. O fator dois é composto por sete itens que explicam 12.4% da variância, enquadrando quatro itens que na versão original pertenciam à função valores e três itens da função compreensão.

Relativamente ao terceiro fator, é composto por cinco itens que explicam 7.2% da variância e que na íntegra pertenciam à função proteção da versão original do instrumento. O mesmo ocorre no quarto fator, constituído por cinco itens que explicam 5% da variância, que também na versão original estavam afetos a uma única função, a social. O quinto fator contempla quatro itens que explicam 3.8% da

variância, todos pertencentes à função autoestima na versão de origem. Finalmente, o sexto fator, composto unicamente por um item da função valores, explica 3.4% da variância.

Concluindo, denota-se que os itens referentes às funções carreira, proteção e social se encontram organizados numa só componente, enquanto os relacionados com as funções compreensão, valores e autoestima estão dispersos por mais do que um fator.

A matriz fatorial obtida cumpre com o critério de saturação superior a .4 nos itens dos fatores de pertença, ocorrendo alguma ambiguidade em alguns fatores que possuem itens que saturam mais do que .4 simultaneamente em outro fator.

Contudo, em virtude das características da distribuição da amostra e da sua dimensão, para além de não nos ter sido possível avançar para a realização de uma análise fatorial confirmatória (AFC; o rácio sujeito item é muito baixo), a robustez dos estudos originais da escala leva-nos a considerar a versão de Omoto e Snyder (1995). Todavia, sugerimos que em investigações psicométricas futuras da escala se deva realizar a análise fatorial confirmatória.

Relativamente ao VSI, optou-se por realizar uma análise fatorial confirmatória (AFC) cujos índices de ajustamento são apresentados na tabela 9. A avaliação do ajustamento dos modelos foi avaliada com base nos valores do χ^2 , bem como no rácio do χ^2 pelos graus de liberdade (χ^2/gl), pela *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), pela *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR), e pelo *Comparative Fit Index* (CFI), com indicação do índice de parcimónia (ECVI), segundo as indicações de Marôco (2014).

Tabela 9: Índices de ajustamento dos modelos testados.

Modelo	χ^2	gl	χ^2/gl	RMSEA	SRMR	TLI	GFI	CFI	PNFI	ECVI
Mod 1	399.059	116	3.440	.124	.188	.828	.768	.853	.688	2.975
Mod 2	272.264	111	2.453	.096	.137	.898	.840	.916	.709	2.241
Mod 3	220.934	105	2.104	.083	.131	.922	.862	.940	.690	1.993

Nota: Mod 1=Modelo 1; Mod 2=Modelo 2; Mod 3=Modelo 3; χ^2 =Qui-Quadrado; gl=Graus de Liberdade; χ^2/gl =Rácio de Qui-Quadrado e Graus de Liberdade; RMSEA=*Root Mean Square Error of Approximation* ; SRMR=*Standardized Root Mean Square Residual*; TLI=*Tucker Lewis Index*; GFI=*Goodness-of-Fit Index*; CFI=*Comparative Fit Index*; PNFI=*Parcimonious Normed Fit Index*; ECVI=*Expected Cross-Validation Index*.

Inicialmente procedeu-se à análise do modelo (Mod 1) com 3 fatores com a totalidade da amostra (n=160) e os 17 itens constantes na versão original. Contudo, este modelo não apresentou um bom índice de ajustamento ($\chi^2/gl=3.44$; CFI=.853, GFI=.768, RMSEA=.124) pelo que se analisou a possibilidade de modificação deste tendo subjacente as trajetórias sugeridas com a sua pertinência teórica. Deste modo, verificou-se existir uma forte correlação entre a motivação autoestima e proteção (Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995), bem como entre o fator motivação e dois itens do fator satisfação com a gestão (i.e., itens 5 e 6). Analisando o conteúdo dos itens, constata-se que se relacionam com a motivação, nomeadamente no que concerne a autoestima e a compreensão. Posto isto, estas correlações foram consideradas no modelo 2. Relativamente ao fator satisfação com a gestão, denotou-se uma elevada correlação entre os itens 1 e 2 (i.e., são muito centrados na gestão da organização) e 5 e 7 (i.e., centram-se ambos no reconhecimento do participante pela organização).

Considerados estes comportamentos, reexaminou-se este novo modelo (Mod 2). Analisando os índices de ajustamento, verificou-se que não apresentavam ainda os valores aceitáveis ($\chi^2/gl=2.453$; CFI=.916, GFI=.840, RMSEA=.096). A análise

sugeriu que alguns itens intra-fatores se correlacionavam fortemente entre si, pelo que se considerou esta sugestão no modelo final (Mod 3).

Tabela 10: Correlações entre os fatores da escala VSI.

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3
1. Satisfação das Motivações Específicas	5.31	1.26	1		
2. Satisfação com a Gestão da Organização	5.34	1.21	.484**	1	
3. Satisfação com as Tarefas do Voluntariado	5.78	.98	.572**	.633**	1

Nota: *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; ** $p < .01$.

Deste modo, o modelo final (Figura 5) apresentou um bom índice de ajustamento ($\chi^2/gf=2.104$, CFI=.940, GFI=.862, RMSEA=.083), o valor de ECVI desceu indicando que este modelo é mais estável do que os anteriores, enquadrando-se assim, na generalidade, nos parâmetros exigidos (Marôco, 2014).

De acordo com a tabela 10, quando se analisam as intercorrelações entre os fatores do VSI denota-se que os coeficientes de correlação oscilam entre $r=.48$ e $r=.63$, indicando que as dimensões se correlacionam fortemente entre si (embora, não tanto que possam considerar-se redundantes).

Por último, e para completar a AFC, destacam-se os coeficientes padronizados de saturação dos itens do VSI e respetivos indicadores de fiabilidade individual (R^2), que refletem a variabilidade total do item que é explicada pelo fator a que pertence (Tabela 11). Em relação aos coeficientes de saturação, todos os itens revelam valores considerados moderados e fortes ($>.5$). Relativamente aos indicadores fatoriais de fiabilidade, a convenção assume que devem situar-se acima de $.5$. A generalidade dos itens apresenta um elevado índice de fiabilidade, com exceção dos itens 8 ($R^2=.48$), 12 ($R^2=.46$), 13 ($R^2=.31$) e 16 ($R^2=.42$).

Tabela 11: Estrutura Fatorial do VSI – Coeficientes de Saturação Fatorial (Padronizados) e Indicadores Individuais de Fiabilidade (R^2).

Itens do VSI	Satisfação das Motivações Específicas	Satisfação com a Gestão da Organização	Satisfação com Tarefas de Voluntariado	R^2
1		.848***		.72
2		.877***		.77
3		.889***		.79
4		.870***		.76
5		.850***		.72
6		.553***		.31
7		.607		.64
8	.691***			.48
9	.856***			.73
10	.835***			.70
11	.762***			.58
12	.675***			.46
13	.506			.31
14			.568***	.55
15			.706***	.50
16			.649***	.42
17			.772	.60

Nota: VSI=Volunteer Satisfaction Index; R^2 =Indicador Individual de Fiabilidade; * $p<.05$; ** $p<.01$; *** $p<.001$.

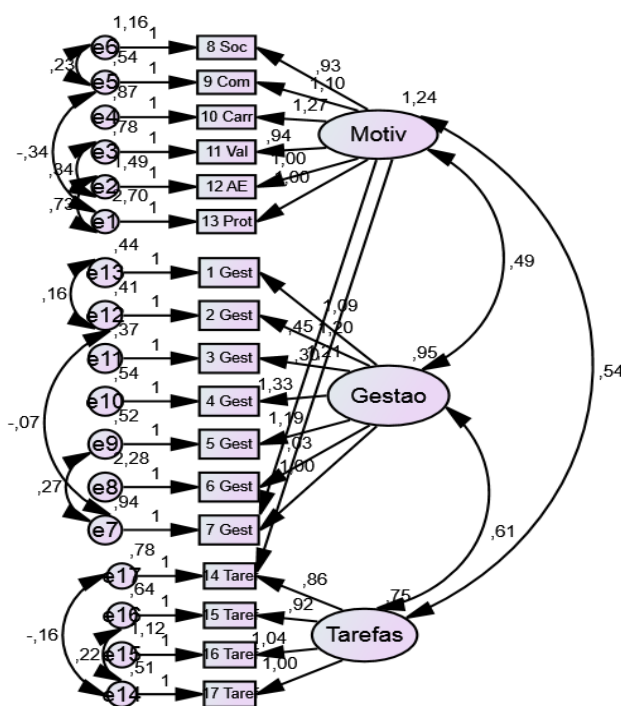


Figura 5: Modelo Tri-fatorial do VSI ajustado a uma amostra de 160 voluntários ($\chi^2/gf=2.104$, CFI=.940, GFI=.862, RMSEA=.083).

7.2.3. Análise da Fiabilidade

A apreciação da capacidade discriminativa de um instrumento dos itens (i.e., validade interna) diz respeito à relação do resultado de um item com as restantes respostas aos demais itens, bem como com a sua correlação com o resultado final (Almeida & Freire, 2008; Marôco, 2014). Deste modo, considerou-se o critério da consistência interna, através do alfa de Cronbach. Este foi calculado relativamente ao instrumento na sua totalidade, incluindo os dezassete itens, e para cada um dos fatores (Tabela 12).

Tabela 12: Consistência interna do total do VFI e respetivas subescalas da versão deste estudo e da versão original.

Subescalas do VFI	<i>M</i>	<i>DP</i>	α Estudo Original	α Estudo Atual
Função Valores	5.93	.84	.80	.76
Função Compreensão	5.75	1.03	.81	.83
Função Social	4.18	1.55	.83	.85
Função Carreira	4.10	1.86	.89	.91
Função Proteção	3.85	1.59	.81	.85
Função Autoestima	5.27	1.24	.84	.80
Global	4.85	1.03	.89	.94

Nota: VFI=Volunteer Functions Inventory; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; α =Alfa de Cronbach.

No que concerne o VFI, analisando a tabela 12, denota-se que os alfas encontrados no presente estudo são na sua globalidade satisfatórios (i.e., $>.76$), assim como superiores aos relatados na versão original da escala (i.e., com exceção das subescalas valores e autoestima). Acresce-se ainda o facto de todos os itens serem relevantes para a consistência interna do VFI, em virtude do alfa decrescer aquando da sua retirada.

Relativamente aos valores médios das subescalas (Tabela 12), constata-se que o que revela uma média mais elevada é o referente à função valores ($M=5.93$, $DP=.84$), seguido pela função compreensão ($M=5.75$, $DP=1.03$). Por outro lado, a função proteção é a que apresenta valores médios mais baixos do total das subescalas ($M=3.85$, $DP=1.59$).

Tabela 13: Correlações entre itens, correlação item-total corrigida, e alfa de Cronbach com omissão dos itens do VFI.

Subescala/ Itens do VFI	<i>M</i>	<i>DP</i>	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa Omissão Item
Valores ($\alpha=.76$)				
Item 03	6.27	.93	.632	.70
Item 08	5.65	1.43	.413	.76
Item 16	5.66	1.51	.566	.71
Item 19	6.53	.82	.631	.70
Item 22	5.54	1.48	.522	.72
Compreensão ($\alpha=.83$)				
Item 12	5.57	1.50	.693	.78
Item 14	6.09	1.13	.694	.78
Item 18	6.21	1.00	.653	.80
Item 25	5.69	1.42	.547	.82
Item 30	5.23	1.78	.632	.80
Social ($\alpha=.85$)				
Item 02	3.69	2.05	.604	.84
Item 04	3.47	2.06	.676	.82
Item 06	4.83	2.22	.567	.84
Item 17	4.60	1.89	.761	.79
Item 23	4.32	2.01	.707	.81
Carreira ($\alpha=.91$)				
Item 01	4.18	2.22	.809	.88
Item 10	3.86	2.20	.804	.88
Item 15	4.22	2.17	.748	.90
Item 21	3.60	2.16	.756	.89
Item 28	4.64	2.16	.746	.90

Subescala/ Itens do VFI	<i>M</i>	<i>DP</i>	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa Omissão Item
Proteção ($\alpha=.85$)				
Item 07	4.74	2.01	.655	.82
Item 09	4.08	1.98	.731	.80
Item 11	2.82	2.02	.482	.87
Item 20	4.11	2.07	.689	.82
Item 24	3.52	2.08	.773	.79
Autoestima ($\alpha=.80$)				
Item 05	4.47	2.13	.572	.78
Item 13	5.22	1.70	.591	.76
Item 26	5.56	1.61	.747	.72
Item 27	6.06	1.20	.615	.77
Item 29	5.07	1.71	.484	.80

Nota: VFI=Volunteer Functions Inventory; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; α =Alfa de Cronbach.

No tocante ao poder discriminativo, procedeu-se ao cálculo do coeficiente de correlação item x total corrigido (Tabela 13) em virtude de as subescalas terem um número de itens reduzido (<10) (Almeida & Freire, 2008). Analisando os valores, salienta-se o facto de estes oscilarem entre $r=.413$ (item 08) e $r=.809$ (item 01), o que revela que os coeficientes de correlação são elevados, ou seja, que o instrumento apresenta uma boa validade interna.

Tabela 14: Consistência interna do total do VSI e das respetivas subescalas da versão deste estudo e da versão original.

Subescalas do VSI	<i>M</i>	<i>DP</i>	α Estudo Original	α Estudo Atual
Satisfação das Motivações Específicas	5.31	1.26	.88	.88
Satisfação com a Gestão da Organização	5.34	1.21	.73	.92
Satisfação com as Tarefas de Voluntariado	5.78	.98	.69	.80
Global	5.48	.97	.82	.92

Nota: VSI=Volunteer Satisfaction Index; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; α =Alfa de Cronbach.

Relativamente ao instrumento VSI, os valores presentes na tabela 14 refletem que todos os alfas de Cronbach do presente estudo são bastante satisfatórios (i.e., $>.80$) e superiores aos encontrados pelos investigadores na versão original da escala. Analisando a tabela 15, verifica-se que na generalidade todos os itens são importantes para o alfa (i.e., na globalidade o valor decresce com a retirada do item), confirmando-se assim a sua importância para a consistência interna do instrumento.

No que diz respeito aos coeficientes de correlação item x total corrigido, denotam-se resultados elevados, que variam entre $r=.552$ (item 13) e $r=.849$ (item 5), que também se verifica nas intercorrelações dos itens, o que reflete mais uma vez uma boa validade interna da escala.

Tabela 15: Correlações entre itens, correlação item-total corrigida, e alfa de Cronbach com omissão dos itens do VSI.

Subescala/ Itens do VSI	<i>M</i>	<i>DP</i>	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa Omissão Item
Motivação ($\alpha=.87$)				
Item 8	5.72	1.49	.629	.86
Item 9	5.59	1.43	.735	.84
Item 10	5.11	1.70	.719	.84
Item 11	5.56	1.37	.744	.84
Item 12	5.26	1.67	.721	.84
Item 13	4.67	2.00	.552	.88
Gestão ($\alpha=.92$)				
Item 1	5.52	1.26	.794	.91
Item 2	5.53	1.34	.824	.90
Item 3	5.34	1.33	.819	.91
Item 4	5.43	1.49	.824	.90
Item 5	5.67	1.37	.849	.90
Item 6	4.68	1.82	.555	.94
Item 7	5.23	1.62	.747	.91
Tarefas ($\alpha=.80$)				
Item 14	5.78	1.32	.584	.76
Item 15	5.73	1.13	.650	.73
Item 16	5.77	1.39	.571	.77
Item 17	5.84	1.12	.657	.73

Nota: VSI=Volunteer Satisfaction Index; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; α =Alfa de Cronbach.

7.2.4. Análise da Validade

No que concerne a validade, recorreu-se à medição da validade convergente e discriminante (Churchill, 1979). A validade convergente permite apurar se os itens (indicadores) de um fator se relacionam fortemente com esse mesmo fator. Fornell e Larcker (1981) sugerem a medição desta validade através da variância extraída média (VEM), considerando que valores VEM maiores ou iguais a 0.5 são pretendidos. Analisando a tabela 16, denota-se que apenas a subescala do VSI apresenta um valor VEM ligeiramente inferior ao limite de qualidade estabelecido (i.e., a satisfação com as tarefas de voluntariado apresenta um valor VEM de .45). Deste modo, conclui-se que as subescalas da satisfação com as motivações específicas e a satisfação com a gestão da organização refletem os respetivos fatores.

Tabela 16: Variância Extraída Média (VEM) do VSI.

Subescalas do VSI	VEM
Satisfação das Motivações Específicas	.53
Satisfação com a Gestão da Organização	.63
Satisfação com as Tarefas do Voluntariado	.45

Nota: VSI=*Volunteer Satisfaction Index*; VEM=Variância Extraída Média.

Procedeu-se igualmente ao cálculo da validade discriminante. Esta pretende averiguar se diferentes fatores medem efetivamente diferentes constructos (Marôco, 2014). Para esta análise recorreu-se aos valores VEM e verificou-se se estes eram iguais ou superiores ao quadrado da correlação entre os mesmos.

Tabela 17: Variância Partilhada (r^2) entre as Subescalas do VSI.

Subescalas do VSI	r^2		
	1	2	3
1. Satisfação das Motivações Específicas	1		
2. Satisfação com a Gestão da Organização	.205	1	
3. Satisfação com as Tarefas de Voluntariado	.317	.529	1

Nota: VSI=Volunteer Satisfaction Index; r^2 =Quadrado da Correlação.

Averiguando a variância partilhada entre fatores (Tabela 17), calculada pela correlação ao quadrado, verifica-se que na maioria das subescalas os valores foram inferiores à variância extraída média (Tabela 16), com exceção da motivação com as tarefas de voluntariado que apresenta valores acima da VEM ($r^2=.529$; VEM=.45).

Assim, pode concluir-se que apenas as subescalas da satisfação com a motivação e da satisfação com a gestão da organização são efetivamente diferentes.

Outro indicador utilizado foi a validade concorrente (Tabela 18), calculada através da correlação de Pearson entre as dimensões dos dois instrumentos em análise (VFI e VSI) e outras escalas semelhantes (e.g., empatia, envolvimento organizacional e compromisso organizacional).

Como esperado, o comportamento organizacional correlacionou-se com as funções valores ($r=.382$), compreensão ($r=.423$) e social ($r=.231$) do VFI, bem como com todas as subescalas do VSI. Esta associação reflete forte interação entre dimensões individuais com o contexto no qual o voluntariado decorre. O mesmo sucede com o envolvimento organizacional, que evidencia correlações com as mesmas subescalas do compromisso organizacional (Tabela 18). Em relação à empatia, denota-se uma correlação com função valores nas subescalas da reatividade emocional ($r=.246$) e nas capacidades sociais ($r=.241$).

Por fim referimos que os instrumentos utilizados para a validade concorrente foram selecionados por serem salientes na abordagem funcionalista.

Tabela 18: Correlação entre Subescalas do VFI e do VSI, e Escalas de Empatia, Envolvimento e Comportamento Organizacional.

	CO	EO	EC	EER	ECS	EDE
VFI Valores	.382**	.333**	.119	.246**	.241**	-.032
VFI Compreensão	.423**	.315**	.013	.061	.053	-.008
VFI Social	.231**	.221**	.079	-.041	.024	.270**
VFI Carreira	.143	.128	.025	-.154	-.056	.044
VFI Proteção	.152	.189*	.018	-.054	-.110	.346**
VFI Autoestima	.415**	.265**	.061	.002	.007	.124
VSI Mot Esp	.408**	.303**	.070	.017	.095	.021
VSI Gestão	.526**	.290**	.142	.103	.148	-.194*
VSI Tarefas	.415**	.389**	.094	.127	.207**	-.178*

Nota: VFI=Volunteer Functions Inventory; VSI=Volunteer Satisfaction Index; CO=Comportamento Organizacional; EO=Envolvimento Organizacional; EC=Empatia Cognitiva; ER=Empatia Reatividade Emocional; ECS=Empatia Capacidades Sociais; EDE=Empatia Dificuldades Empáticas; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

7.2.5. Diferenças entre Grupos

Nos estudos originais, os autores analisaram as diferenças entre sexos relativamente às funções motivacionais e satisfação com o voluntariado evidenciado pelos participantes. Como se pode observar na tabela 19, não se encontram diferenças significativas entre géneros em qualquer subescala dos instrumentos, indicando que os padrões das funções motivacionais e a satisfação com as atividades de voluntariado não diferem entre homens e mulheres.

Tabela 19: Médias, desvios-padrão e teste *t* de Student consoante o sexo dos participantes.

Escala dos VFI e VSI	Masculino		Feminino		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>			
VFI Valor	5.79	.88	5.98	0.82	-1.298	.20	.223
VFI Compreensão	5.63	.97	5.81	1.06	-.994	.32	.177
VFI Social	4.29	1.61	4.14	1,53	.532	.60	.091
VFI Carreira	4.19	1.72	4.07	1,93	.362	.72	.064
VFI Proteção	3.96	1.49	3.81	1.63	.521	.60	.092
VFI Autoestima	5.43	1.11	5.21	1.28	1.009	.31	.181
VFI Total	4.88	1.02	4.84	1.04	.236	.81	.041
VSI Motiv Espec	5.35	1.16	5.31	1.31	.218	.83	.039
VSI Gestão	5.25	1.26	5.38	1.20	-.629	.53	.108
VSI Tarefas	5.81	.99	5.77	0.99	.229	.82	.039
VSI Total	5.47	.98	5.48	0.97	-.09	.93	.016

Nota: VFI=Volunteer Functions Inventory; VSI=Volunteer Satisfaction Index; *t*=*t* de Student; *p*=Nível de Significância; *d*=*d* de Cohen; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão.

7.3. Discussão

A teoria funcionalista da motivação para o voluntariado (Clary & Snyder, 1991; Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2009) é das mais utilizadas internacionalmente no estudo deste fenómeno. Embora o voluntariado não seja uma prática recente no nosso país, os estudos na área da Psicologia podem considerar-se claramente como inovadores em virtude de se encontrarem em fase de emergência. Neste sentido, propõe-se como meta neste trabalho a adaptação de dois instrumentos considerados basilares nesta perspetiva.

O primeiro, o *Volunteer Functions Inventory* (Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995), tem como objetivo a avaliação das funções motivacionais envolvidas na participação voluntária. No seguimento da teoria que serve de suporte, tem como princípio que as pessoas se envolvem em tarefas de voluntariado por funções psicológicas motivacionais que são ativadas, que pertencem a um leque de seis cenários: por valores, para adquirir ou desenvolver capacidades, para promoverem a sua autoestima, ou carreira, para aumentarem ou reforçarem a sua rede e suporte social, ou para diminuírem eventuais sentimentos negativos que tenham por questões de problemas pessoais ou culpa (Omoto & Snyder, 1995). Neste sentido, após a tradução do VFI analisaram-se as suas características psicométricas, fiabilidade e validades. Globalmente verifica-se que as subescalas refletem valores médios elevados, com alguma dispersão e assimetria associadas, o que evidencia que a capacidade para promover a discriminação individual é por vezes condicionada em alguns itens.

No tocante aos fatores, a análise fatorial realizada não reflete na íntegra a estrutura inicialmente defendida pelos autores da versão original, em virtude de

algumas subescalas se encontrarem misturadas. Tal deve-se, em primeiro lugar, ao facto de na primeira versão original do instrumento (Omoto & Snyder 1995) as funções proteção e autoestima encontravam-se integradas, tendo emergido separadamente *a posteriori* (Clary et al., 1998). A mesma situação ocorreu com as funções compreensão (autocentrada) e valores (heterocentradas) contudo não há suporte teórico. Uma vez que a amostra deste estudo se encontra no limiar do recomendado para a realização da análise fatorial, revelando variabilidade em variáveis associadas ao voluntariado (e.g., tipologia das atividades), considerou-se a estrutura original da escala. Contudo, consideramos que deve ser sujeita a estudos futuros.

Relativamente aos valores médios encontrados por subescalas, os resultados vão ao encontro aos dos estudos originais, sendo que as funções valores, compreensão e autoestima são as que apresentam médias mais elevadas (e.g., Allison et al., 2002; Chapman & Morley, 1999; Clary et al., 1998; Planalp & Trost, 2009), e a função proteção a que reflete valores mais baixos (e.g., Allison et al., 2002; Rokach & Wanklyn, 2009). Deste modo, os resultados são consistentes com as investigações realizadas, indicando que os benefícios funcionalmente relevantes se encontram, essencialmente, relacionados com a qualidade das experiências dos voluntários (Clary et al., 1998).

As correlações encontradas na avaliação da validade convergente vão ao encontro do comportamento da escala em outros estudos, nomeadamente da versão original (Omoto & Snyder, 1995).

O segundo instrumento, o *Volunteer Satisfaction Index* (VSI; Vecina et al., 2009), foi analisado relativamente à sua estrutura fatorial, fiabilidade e validades. No referente à sua estrutura fatorial, através da análise realizada mantiveram-se as

dimensões presentes no estudo original em virtude das elevadas intercorrelações evidenciadas (e.g., motivação item autoestima com item proteção do ego), assim como as correlações entre fatores (e.g., componente satisfação da motivação específica e satisfação com a gestão da organização). O modelo apresentou um bom índice de ajustamento, pelo que se manteve a estrutura e o número de sujeitos inicialmente previstos. Acresce ainda o facto da escala e respetivas subescalas revelarem uma boa fiabilidade e validade internas, assumindo-se que o instrumento denota uma boa capacidade discriminativa. A sua correlação com constructos relacionados mostra uma forte associação, mas uma independência destes, reforçando assim a sua validade concorrente.

Verificou-se ainda não existirem diferenças relativamente aos resultados médios obtidos por subescalas e na totalidade dos instrumentos por sexo. As investigações realizadas com o VFI indicam que na generalidade as mulheres revelam índices mais elevados nos totais do questionário (e.g., Chapman & Morley, 1999; Fletcher & Major, 2004), nomeadamente nas funções intrínsecas como os valores (e.g., Switzer et al., 1999). Deste modo, os resultados deste estudo não são concordantes com algumas assunções prévias. Justificamos o facto de apenas termos utilizado esta variável sociodemográfica em virtude dos estudos evidenciarem constantemente o seu uso.

8. Estudo 2: Os Preditores da Intenção de Permanência

Considerando os instrumentos atrás avaliados, o presente estudo pretende analisar a pertinência de variáveis presentes no estágio das experiências (i.e., satisfação com o voluntariado, envolvimento e compromisso organizacional) enquanto preditores da intenção de permanência que, de acordo com investigações realizadas neste contexto, têm apontado como sendo um bom indicador da efetiva permanência nas atividades de voluntariado (e.g., Dávila & Chacón, 2007; Vecina et al., 2012). Mais ainda, intenta-se explorar a relação entre a motivação e a satisfação com o voluntariado enquanto preditores da satisfação com a vida, uma vez que esta conexão é comumente assumida em outras investigações (e.g., Borgonovi, 2008; Stukas, Worth, Clary, & Snyder, 2007).

8.1. Método

8.1.1. Participantes

Relativamente aos voluntários que participaram neste estudo, a amostra é a mesma do Estudo 1, ou seja 160 voluntários, a maioria do género feminino (71.3%), cujas idades variaram entre os 14 e os 81 anos ($M=34.11$; $DP=15.91$) (*vide* Estudo 1).

8.1.2. Procedimento

No que concerne a recolha de dados, desenvolveu-se o mesmo processo do estudo 1: foram contactadas instituições de acolhimento a voluntários (e.g., Banco Alimentar, Cruz Vermelha Portuguesa, C.A.S.A.), bem como auscultados alunos

pertencentes a três cursos das áreas sociais e humanas, realizando-se assim um levantamento em “bola de neve” (*vide* Estudo 1).

8.1.3. Medidas

Recorreu-se ao *Questionário Sociodemográfico* (*vide* Estudo 1).

Utilizou-se o *Questionário de Caracterização do Voluntariado* (*vide* Estudo 1).

A *motivação para o voluntariado* foi medida através da versão traduzida e adaptada do *Volunteer Functions Inventory* (VFI; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995) (*vide* Estudo 1).

No tocante à *satisfação com o voluntariado*, recorreu-se à versão traduzida e adaptada do *Volunteer Satisfaction Index* (VSI; Vecina et al., 2009) (*vide* Estudo 1).

Para medir o *envolvimento psicológico*, utilizou-se a versão portuguesa adaptada (Schaufeli et al., 2002) do *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9) composto 9 itens divididos por três subescalas: (1) Vigor (3 itens; e.g., “*No meu trabalho sinto-me pleno de energia*”); (2) Dedicção (3 itens; e.g., “*Estou entusiasmado com o meu trabalho*”); e (3) Absorção (3 itens; e.g., “*Sou feliz quando estou envolvido no meu trabalho*”). Em cada situação os sujeitos deveriam expressar a sua frequência numa escala de tipo Likert que varia entre 0 (Nenhuma vez) a 6 (Todos os dias). Nas instruções de preenchimento do instrumento solicitámos aos participantes que respondessem tendo em consideração o seu trabalho voluntário.

Relativamente ao *compromisso organizacional*, utilizou-se a versão portuguesa adaptada (Carochinho et al., 1998) do *Organizational Commitment Questionnaire* (OCQ; Mowday et al., 1979). O instrumento é composto por 15 itens distribuídos por três componentes: (1) Afetiva (8 itens; e.g., “*Estou disposto a esforçar-me mais do*

que o normal para ajudar esta organização a ser bem-sucedida”); (2) Cognitiva (4 itens; e.g., “Sinto muito pouca lealdade para com esta organização”); e (3) Comportamental (3 itens; e.g., “Sentir-me-ia bem a trabalhar noutra organização diferente desde que o trabalho fosse similar”). As respostas eram expressas com recurso a uma escala de tipo Likert que varia entre 1 (Discordo totalmente) e 7 (Concordo totalmente). Nas instruções de preenchimento do instrumento solicitámos aos participantes que respondessem tendo em consideração o seu trabalho voluntário.

No que concerne a *intenção de permanência*, recorreu-se à Escala de Intenção de Permanência (Dávila, 2003) composta por 3 itens que avaliam: (1) Intenção em continuar a desenvolver atividades de voluntariado (em 6 meses, 1 ano e 2 anos); (2) Probabilidade de continuar a ser voluntário na organização em 1 ano; (3) Concordância com a afirmação “*Espero continuar a desenvolver o meu trabalho de voluntariado*”. As respostas eram dadas com recurso a uma escala de tipo Likert com 7 possibilidades (de 1=Nenhuma/Discordo totalmente a 7=Muito elevada/Concordo totalmente).

Em relação à *satisfação face à vida* utilizou-se a Escala de Satisfação com a Vida (SWLS; Diener et al., 1985; Simões, 1992) que avalia um constructo unitário que se prende com a componente cognitiva do bem-estar subjetivo. Composta por 5 itens (e.g., “*As minhas condições de vida são muito boas*”), avaliados numa escala de tipo Likert que varia entre 1 (Discordo pouco) e 5 (Concordo muito).

8.2. Resultados

A fim de alcançar os objetivos previstos para o presente estudo, calcularam-se as correlações entre as diversas subescalas das variáveis em análise (tabela 20).

No que concerne a escala das funções motivacionais do voluntariado (VFI), denota-se que na generalidade, para além de revelarem fortes correlações entre si (com exceção da função valor com a função carreira, $r=.101$), relacionam-se na generalidade com todas as subescalas da satisfação com o voluntariado (VSI), excetuando a função carreira com a satisfação com as motivações específicas ($r=.128$) e a função proteção com a satisfação com a gestão da organização ($r=.024$). De salientar que também as subescalas do VSI se correlacionam fortemente entre si (*vide* Estudo 1).

A subescala da componente comportamental do comportamento organizacional não se correlaciona com nenhuma subescala do estudo, contudo as restantes componentes (i.e., afetiva e cognitiva) revelam uma relação com as restantes dimensões – embora a componente cognitiva apresente valores mais ligeiros com dedicação ($r=.179$, $p<.05$), vigor e ($r=.175$, $p<.05$) satisfação com a vida ($r=.193$, $p<.05$), mas uma moderada correlação com a intenção de permanência ($r=.226$, $p<.01$). Relativamente ao envolvimento organizacional, são as dimensões dedicação e vigor que mais se correlacionam com a satisfação com a vida, embora também evidenciem uma relação mais ligeira com a intenção de permanência no voluntariado ($r=.188$, $p<.05$, $r=.208$, $p<.05$). A dimensão absorção não apresenta uma conexão com a satisfação com a vida ($r=.111$).

Tabela 20: Correlações entre as escalas em análise (VFI, VSI, OCQ, UWES-9, Intenção de Permanência e SWLS).

Dimensões	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
1.Valor	1																			
2.Comp	.632**	1																		
3.Social	.333**	.459**	1																	
4.Carreir	.101	.548**	.452**	1																
5.Proteç	.290**	.495**	.617**	.489**	1															
6.Autoest	.437**	.693**	.557**	.515**	.628**	1														
7.SatMotiv	.284**	.533**	.400**	.450**	.456**	.581**	1													
8.SatGest	.198*	.196*	.203*	.128	.024	.222**	.484**	1												
9.SatTaref	.281**	.323**	.181*	.161*	.187*	.295**	.572**	.633**	1											
10.Afetiva	.400**	.502**	.284**	.244**	.254**	.518**	.443**	.532**	.443**	1										
11.Cognit	.243**	.159*	.007	-.091	-.118	.061	.132	.256**	.160*	.296**	1									
12.Compor	-.041	-.047	.078	-.007	.045	.034	.125	.139	.105	.144	.135	1								
13.CO	.382**	.423**	.231**	.143	.152	.415**	.408**	.526**	.415**	.889**	.643**	.389**	1							
14.Dedic	.333**	.294**	.218**	.139	.189*	.292**	.342**	.304**	.400**	.434**	.179*	.002	.392**	1						
15.Vigor	.316**	.296**	.212**	.098	.170*	.249**	.285**	.271**	.360**	.394**	.175*	.054	.373**	.842**	1					
16.Absorç	.276**	.282**	.183*	.118	.165*	.194*	.216**	.230**	.320**	.401**	.075	.04	.335**	.762**	.742**	1				
17.Envolv	.333**	.315**	.221**	.128	.189*	.265**	.303**	.290**	.389**	.443**	.155	.035	.396**	.938**	.933**	.903**	1			
18.IntPer	.424**	.216**	.14	-.064	.173*	.229**	.198*	.175*	.310**	.321**	.226**	.115	.342**	.188*	.208*	.185*	.210*	1		
19.SatVida	.11	.03	.12	-.05	.028	.04	.108	.279**	.190*	.232**	.193*	.032	.255**	.220**	.217**	.111	.198*	-.073	1	
<i>M</i>	5.93	5.75	4.18	4.10	3.85	5.27	5.31	5.34	5.78	5.34	5.86	4.26	5.26	4.87	4.60	4.65	4.71	4.73	17.79	
<i>DP</i>	.84	1.34	1.55	1.86	1.59	1.23	1.26	1.21	.98	1.04	1.11	.86	.75	1.03	1.06	1.05	.97	1.46	4.55	

Nota: Valor=Função Valor; Comp=Função Compreensão; Social=Função Social; Carreir=Função Carreira; Proteç=Função Proteção; Autoest=Função Autoestima; SatMotiv=Satisfação das Motivações Específicas; SatGest=Satisfação com a Gestão da Organização; SatTaref=Satisfação com as Tarefas de Voluntariado; Afetiva=Componente Afetiva do Compromisso Organizacional; Cognit=Componente Cognitiva do Compromisso Organizacional; Compor=Componente Comportamental do Compromisso Organizacional; CO=Compromisso Organizacional; Dedic=Componente Dedicção do Envolvimento; Vigor=Componente Vigor do Envolvimento; Absorç=Componente Absorção do Envolvimento; Envolv=Envolvimento Organizacional; IntPer=Intenção de Permanência; SatVida=Satisfação com a Vida; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

A intenção de permanência, deste modo, revela uma associação mais forte com as funções valor ($r=.424$, $p<.01$), compreensão ($r=.216$, $p<.01$) e autoestima ($r=.229$, $p<.01$), com a satisfação no voluntariado, e compromisso organizacional, nomeadamente a sua componente cognitiva.

Por fim, a satisfação com a vida apresenta uma maior relação com a componente afetiva do compromisso organizacional ($r=.232$, $p<.01$) e com as subescalas dedicação ($r=.220$, $p<.01$) e vigor ($r=.217$, $p<.01$) do envolvimento, mas não se associa com a intenção de permanência ($r=-.073$).

Contudo, a análise das correlações apenas permite concluir sobre o sentido positivo e negativo das relações entre as variáveis. Não obstante, os estudos têm revelado que a intenção de permanência pode claramente assumir o papel de variável dependente, pelo que será relevante explorar qual o contributo das demais variáveis para a sua predição. Deste modo, procedeu-se a uma regressão múltipla pelo método *stepwise*, para estimar a importância da satisfação com o voluntariado, do envolvimento e do compromisso organizacional enquanto variáveis preditoras da intenção de permanência.

Recorreu-se ao VIF (*Variance Inflation Factor*) para diagnosticar colinearidade (Marôco, 2007), e uma vez que apresentava valores baixos (i.e., VIF variou entre 1.125 e 1.00), e o diagnóstico de colinearidade não indicava a presença de *outliers* (i.e., no *Condition Index*), optou-se por manter todas as variáveis no modelo.

A regressão linear múltipla (tabela 21) permitiu identificar as variáveis VFI função valores ($\beta=.343$; $t(140)=4.202$; $p<.001$) e o compromisso organizacional ($\beta=.208$; $t(139)=2.556$; $p=.012$) enquanto preditoras significativas da intenção de permanência. O compromisso organizacional, ao contrário do que se havia esperado, revela menor significância na predição.

O modelo final ajustado é então $\text{Intenção Permanência} = .232 + .590 \text{ VFI Valor} + .386 \text{ Compromisso Organizacional}$. Este modelo é altamente significativo e explica uma porção elevada da variabilidade da Intenção de Permanência ($F(2,139) = 19.224; p < .001; R^2_a = .205$).

Tabela 21: Contributo diferencial e Conjunto do VFI e do Compromisso Organizacional na Explicação da Intenção de Permanência.

Subescalas do VFI	Intenção de Permanência	
<i>Modelo 1</i>		
VFI Função Valor	$\beta = .424^{***}$	$R^2 = .180^{***}$
<i>Modelo 2</i>		
Contributo Conjunto		$R^2 = .217^{***}$
VFI Função Valor	$\beta = .343^{***}$	
Compromisso Organizacional	$\beta = .208^*$	

Nota: VFI=Volunteer Functions Inventory; * $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$.

8.3. Discussão

Enquadradas na teoria funcionalista, estudaram-se as funções psicológicas motivacionais e a satisfação envolvidas no processo de voluntariado. A relação entre estas duas dimensões, previstas quer na perspectiva teórica quer em investigações, refletiu-se igualmente neste estudo. A maioria das funções correlacionou-se fortemente com os indicadores da satisfação com o voluntariado. Contudo, a função carreira não apresentou uma associação significativa com a sub-dimensão da satisfação das motivações específicas, o que poderá relacionar-se com a situação desta refletir mais uma tendência intrínseca e não tanto instrumental. Quanto ao facto da função de proteção não se ter correlacionado com a satisfação com a gestão da organização, parece dever-se a uma maior orientação autocentrada da proteção que se distingue claramente do foco da satisfação com a organização.

No tocante ao comportamento organizacional, as suas componentes não refletiram um mesmo padrão de associação com outros constructos. A componente comportamental não revelou nenhuma associação com as demais variáveis, o que poderá estar relacionado com a essência da dimensão: esta remete para a possibilidade de intenção de abandono próximo ou não manutenção da pertença à organização (Carochinho et al., 1998). Deste modo, a sua não associação pode evidenciar um certo grau de compromisso pelos voluntários auscultados.

A componente cognitiva do comportamento organizacional apresentou uma relação (ainda que ligeira) com as dimensões dedicação e vigor do envolvimento, podendo assim evidenciar uma maior energia, persistência e experiência de sentimentos de importância, entusiasmo e desafio percebidos pelos voluntários aquando do desenvolvimento das suas atividades, que se reflete na sua intenção de permanência,

também associada à componente. Este resultado enquadra-se nas investigações realizadas neste âmbito, que apresentam o compromisso organizacional como preditor de base da intenção de permanência (e.g., Vecina et al., 2012).

A componente afetiva foi a que evidenciou uma associação positiva significativa com a satisfação com a gestão e com as tarefas de voluntariado, bem como com todas as dimensões do envolvimento psicológico e a satisfação com a vida. Deste modo, algumas correlações encontradas com o compromisso organizacional parecem estar agregadas mais à componente afetiva. Parece-nos importante mencionar que nos estudos consultados não temos acesso aos valores por componente do compromisso organizacional, pelo que não podemos realizar uma comparação mais pormenorizada.

O envolvimento organizacional revelou associar-se com a satisfação com a vida, mais do que a dimensão anterior. Compreendendo o envolvimento enquanto estado positivo, caracterizado por elevado vigor, dedicação e absorção que se reflete no seu bem-estar com o trabalho (Bakker et al., 2008), que ocorre não apenas num momento ou numa atividade, mas sim num período ou então processo, consegue-se entender este resultado. Efetivamente, o trabalho é um dos papéis de vida dos indivíduos e ao proporcionar estados de maior bem-estar irá influir na avaliação global de satisfação face à vida. Mais ainda, o facto das pessoas se encontrarem mais envolvidas no seu trabalho, nomeadamente de voluntariado, pode proporcionar mais experiência de *fluxo*, revelando também maior satisfação com a vida.

A intenção de permanência, a variável de critério central neste estudo, revelou forte associação com três funções motivacionais: os valores, a compreensão e a autoestima. De salientar que a função valores assumiu o papel de forte preditor da intenção de permanência. De facto, ao observar-se este resultado quase se verifica um processo interativo entre o voluntariado e aspetos autocentrados dos voluntários: a

interação com as atividades, com as pessoas e com o contexto permite uma alimentação e expressão dos seus valores, nomeadamente os relacionados com as suas preocupações altruístas e humanitárias, bem como o enriquecimento de experiências e capacidades, que em conjunto reforçam a autoestima dos voluntários.

À semelhança do que se esperava, o compromisso organizacional correlacionou-se fortemente com a intenção de permanência, bem como se revelou um forte preditor desta. Estes resultados são consistentes com a literatura, uma vez que o compromisso “poderá atuar enquanto forte catalisador que promove as intenções que, por sua vez, aumentam a permanência” (Dávila & Chacón, 2007, p. 119).

Por fim, a satisfação com a vida, para além do já mencionado, relacionou-se positiva e significativamente com a satisfação com a gestão e com as tarefas de voluntariado, e com a dedicação e vigor do envolvimento psicológico.

9. Discussão Geral

Para Vecina e Chacón (2007), para se atingir uma maior longevidade na organização basear-se apenas nas intenções dos voluntários não parece ser suficiente em virtude destas resultarem de uma multiplicidade de processos e influências que podem afetar tanto variáveis organizacionais como pessoais – este foi o nosso ponto de partida neste capítulo.

A operacionalização do acima contemplado implicou a adaptação de dois instrumentos basilares para a teoria do processo de voluntariado: o VFI e o VSI. A qualidade dos instrumentos, embora não se situe no nível desejado, revela capacidade para utilizações prática e investigativa futuras. Atendendo à escassez, no contexto português, de ferramentas que permitam avaliar a motivação e a satisfação dos voluntários, pensamos que este estudo poderá dar início ao colmatar desta ausência.

De igual modo, o facto da presente investigação englobar variáveis do modelo funcionalista (i.e., a motivação para o voluntariado), a que se associaram dimensões organizacionais que, por sua vez, refletem o nível de *envolvimento* dos voluntários (i.e., satisfação no voluntariado, envolvimento e compromisso organizacional), e a satisfação com a vida acentua o cariz precursor da nossa proposta.

Concluimos que por um lado, numa perspetiva mais intra-individual, o envolvimento psicológico nas atividades de voluntariado é um fator de base para a fruição e satisfação com a vida; por outro e a nível inter-individual, é fundamental uma constância que promova o compromisso organizacional para manter os voluntários envolvidos e assim fomentar a sua intenção de permanência.

CAPÍTULO V: O Papel da Orientação de Causalidade e do Suporte à Autonomia na Motivação para o Voluntariado e na Intenção de Permanência

1. Introdução

Inerente ao conceito de voluntariado (*vide* Capítulo I) encontra-se o critério de que o tempo é dado livremente para benefício de outra pessoa, grupo ou organização (J. Wilson, 2000). Esta definição não exclui a possibilidade dos voluntários beneficiarem do seu trabalho, nomeadamente no que concerne recompensas intrínsecas (e.g., promoção do seu bem-estar, satisfação psicológica e espírito de comunidade) (Clary & Snyder, 1999; Snyder & Omoto, 2009). A participação no voluntariado ocorre com pessoas com as quais não existe qualquer ligação anterior (Omoto & Snyder, 1995), em situações de não obrigação e sem pressões externas face aos beneficiários das atividades desenvolvidas (Clary & Snyder, 1999). Tem assim subjacente um fluxo de autonomia, de interesse e prazer, característico de formas mais internalizadas e integradas de motivação (O'Reilly & Chatman, 1986).

De acordo com a Teoria da Autodeterminação (TAD; *vide* capítulo III; Deci & Ryan, 1985b, 1987, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2002), a motivação intrínseca ou autónoma representa uma tendência inata e organísmica das pessoas para serem autodeterminadas e autónomas, evidenciando assim curiosidade para interagirem ativamente com o meio ambiente (Levesque & Pelletier, 2003). Quando se encontram motivadas autonomamente, experienciam sentimentos de excitação, interesse e prazer (Deci & Ryan, 2000), bem como uma sensação de participação na determinação do conteúdo da vida, ou seja, um sentimento de fluxo (Csikszentmihalyi, 1990). Ao

depararem-se com este estado emocional, as pessoas experimentam diversas emoções positivas e um profundo sentimento de bem-estar (Levesque & Pelletier, 2003; Weinstein & Ryan, 2010).

Como se constata pelo atrás descrito, a autonomia desempenha um papel central no voluntariado. No entanto, para além da autonomia intrapsíquica, é necessário ter em conta os fatores sócio-contextuais que potenciam e alimentam ou, pelo contrário, comprometem a satisfação dessa necessidade (Deci & Ryan, 2000). Com base nestes pressupostos, delineámos o presente estudo cujo objetivo central consiste na exploração por um lado, da orientação para a autonomia (i.e., *locus* de causalidade autónoma) e, por outro, da perceção por parte dos voluntários, do suporte à autonomia proporcionada pelo contexto (i.e., coordenador ou chefia e relações interpessoais que aí ocorrem). De acordo com a TAD, uma forte causalidade autónoma com elevado suporte à autonomia, relaciona-se com maior internalização e integração do significado das atividades, revelando assim uma regulação mais interna (i.e., maior motivação intrínseca). Posto isto, a intenção de permanência nas organizações, ou no papel de voluntário, apresenta-se como um futuro mais possível para estes indivíduos autonomamente motivados.

2. O Papel da Autonomia

Este conceito relaciona-se com a intencionalidade subjacente ao ato, sendo que alguns comportamentos são iniciados e regulados através da escolha (enquanto expressão do *self*), enquanto outros são pressionados e constrangidos por forças intrapsíquicas ou ambientais, não representando assim uma livre escolha (i.e., heteronomia; Deci & Ryan, 1985a, 1987). Deste modo, atendendo à importância da motivação autónoma, cujo núcleo da ação é o próprio indivíduo (i.e., a intenção é despoletada pelo seu desejo de concretizar objetivos e atingir resultados positivos para si), é fundamental que as atividades nas quais a pessoa se envolve permitam usufruir deste estado para promoverem maiores índices de satisfação e bem-estar (e.g., Chirkov, Ryan, & Sheldon, 2011). Assim, o sentimento de autonomia e de autodeterminação é o que torna as pessoas mais preenchidas humanamente, bem como o que lhes permite sentirem-se mais capazes para orientarem as suas vidas, e mais profundamente satisfeitas (i.e., terem vidas significativas e construtivas) (*idem*).

De acordo com Deci e Ryan (1987), a autonomia é um conceito mais teórico do que empírico, embora existam claras evidências relativamente a este último aspeto. A autonomia traduz-se numa “transmissão interna” das próprias ações, ou seja, estas advêm da pessoa e são sua propriedade. Segundo os autores, uma ação autónoma é caracterizada como uma livre escolha, isto é, uma opção orgânica ancorada totalmente no sentido de *self*, que evidencia um funcionamento integrado; quando as pessoas são autónomas, sentem que a origem dos seus comportamentos, a seleção dos objetivos desejados e sua consequente concretização se devem a si. No entanto, embora possam sentir controlo sobre os resultados, obtendo assim uma perceção de intencionalidade, tal não assegura que o comportamento intencional seja iniciado e regulado de forma autónoma (*idem*). Por exemplo, podem existir contingências

intrapésíquicas (e.g., desejo de evitar uma punição) que, embora intencionais (i.e., descritos como ocorrendo de forma autónoma), transformam o comportamento de modo a ser controlado, ainda que internamente.

Por oposição aos estados autodeterminados encontra-se o controlo externo, que tem por base pressões sociais e contingências externas (DeCharms, 1968; Deci & Ryan, 2000; Ryan & Connell, 1989). Este controlo advém, entre outras razões, do desejo pessoal de preservar a autoestima, agradar a outras pessoas, obedecer a regras e a ordens (Weinstein & Ryan, 2010).

Em suma, a regulação contínua do comportamento pode variar desde ser autorregulada, ou seja de elevada autonomia, a tipicamente regulada por influências externas controladoras (Deci & Ryan, 1985a; Ryan & Connell, 1989). Neste sentido e como mostrámos no Capítulo III deste trabalho, a TAD foca igualmente o papel da orientação de causalidade que se refere às diferenças individuais na iniciação e regulação do comportamento, bem como os elementos do contexto face aos quais os indivíduos se orientam quando inicializam e regulam o seu comportamento (Baard, Deci, & Ryan, 2004; Deci & Ryan, 1985b). Distingue entre três tipos: a *orientação autónoma*, a *orientação controlada* e a *orientação impessoal*. O fator regulador das orientações mencionadas prende-se com um *continuum* de autonomia, sendo que quanto menor o seu índice (i.e., mais heterónimo), mais as ações são experienciadas como “atuando no *self*” (por oposição a ser este a sua origem), resultando assim em formas menos internalizadas e auto-causais (Ryan & Connell, 1989, p. 750). Deci e Ryan (1985b, 2000) referiram que estas orientações motivacionais podem ser relevantes na compreensão da natureza da causalidade do comportamento, defendendo que a força da orientação de causalidade das pessoas explica uma quantidade significativa da variância dos seus comportamentos e afetos. Uma maior causalidade autónoma tem sido

associada a melhores desempenhos (Vansteenkiste, Ryan, & Deci, & 2008), maior bem-estar (Weinstein & Ryan, 2010), maior promoção da auto-regulação, elevada autoestima e auto-atualização, e melhor integração na personalidade (Deci, Ryan, & Williams, 1996; Deci & Ryan, 1985b; Koestner, Bernieri, & Zuckerman, 1992).

Atendendo ao exposto anteriormente, e considerando os estudos realizados no âmbito das ações pró-sociais (e.g., Gagné, 2003; Pelletier et al., 1999), nomeadamente no voluntariado (Weinstein & Ryan, 2010), é nossa assunção que este tipo de atividades, sendo realizadas de forma livre e enquanto expressão de valores pessoais, são impulsionadas autonomamente, bem como providenciam oportunidades para experienciar a satisfação da necessidade de autonomia, e os estados positivos daí provenientes (Weinstein & Ryan, 2010). Todavia, se a autonomia não for potenciada pelo contexto, a fonte intrapsíquica poderá ficar comprometida, originando assim a perceção de controlo sobre os comportamentos. Investigações realizadas no âmbito do “voluntariado obrigatório” (Sobus, 1995; Stukas, Snyder, & Clary, 1999) revelaram que esta atividade, assumindo um papel impositivo, pode originar um comprometimento da relação entre o voluntariado e futuras intenções de permanência, uma vez que diminui a sua satisfação (Finkelstein et al., 2005) e o seu envolvimento pro-social. Mais ainda, O'Reilly e Chatman (1986) encontraram que a identificação e a internalização (que na TAD se caracteriza por elevado nível de autonomia) se relacionavam positivamente com os comportamentos de ajuda e negativamente com a desistência.

Assim, para além da importância da orientação autónoma, surge igualmente uma premência relativamente ao apoio à autonomia que é proporcionado pelo ambiente (e.g., Baard et al., 2004; Gagné, 2003).

3. Apoio à Autonomia proporcionado pelo Contexto

Um aspecto central estudado tem sido a importância do apoio à autonomia (Deci & Ryan, 1987) proporcionado pelo contexto (Baard, Deci, & Ryan, 2004). A visão dialética defendida pela TAD reforça a importância da interação entre a natureza humana ativa e integradora e os contextos sociais que alimentam ou comprometem essa natureza (Ryan & Deci, 2002). Nesta perspectiva os contextos, que são caracterizados como proporcionando oportunidades para satisfazer a necessidade de autonomia, dando assim a possibilidade às pessoas de escolha e incentivo para a sua participação e iniciativa pessoal, são descritos como promovendo a motivação autônoma (Baard, Deci, & Ryan, 2004). Assim, no que respeita o apoio à autonomia, Gagné e Deci (2005) apontam dois tipos de suporte: (1) fatores específicos do contexto social, tais como o proporcionar oportunidades de escolha e de *feedback* positivo significativo; e (2) o ambiente interpessoal, que se pode relacionar com o clima organizacional e o estilo de supervisão evidenciado.

Neste ponto de vista, o apoio do ambiente organizacional é originado na orientação geral interpessoal utilizada pelo chefe ou supervisor (Deci, Connell, & Ryan, 1989), ou seja, a compreensão e o conhecimento deste, segundo a perspectiva do subordinado, no tocante a fontes informativas não manipulativas, a oferta de oportunidades de escolha e incentivos à iniciativa própria (Deci, Eghrari, Patrick, & Leone, 1994).

Os estudos têm apontado que contextos promotores de autonomia promovem a motivação (Deci, Schwartz, Sheinman, & Ryan, 1981; Gagné, 2003; Grolnick & Ryan, 1989), a satisfação (Deci et al., 1989), o desempenho em diversos setores (Benware &

Deci, 1984; Koestner, Ryan, Bernieri, & Holt, 1984), menor absentismo e melhor bem-estar físico e psicológico (Vallerand et al., 1992)

De acordo com as investigações, e uma vez que a motivação não varia apenas quanto ao nível mas também no tocante à qualidade, a motivação autónoma tem sido associada a melhores resultados comportamentais e atitudinais do que a motivação controlada (Gagné & Deci, 2005). A motivação autónoma reflete-se também num melhor desempenho em tarefas complexas ou criativas (Amabile, Goldfarb, & Brackfield, 1990; Grolnick & Ryan, 1987; McGraw & McCullers, 1979) na procura ativa de informação (Koestner & Losier, 2002), e na obtenção de objetivos ou metas (Sheldon & Elliot, 1999). Gagné (2009) refere que, os comportamentos pró-sociais são difíceis de serem motivados através de recompensas ou pressões, uma vez que uma estratégia deste tipo poderá ter um efeito oposto, ou seja, diminuir a frequência deste comportamento (Wright, George, Farnsworth, & McMahan, 1978). Baard, Deci, e Ryan (2004) constataram que quando os indivíduos obtinham melhores pontuações de desempenho e ajustamento, bem como percecionavam o seu ambiente de trabalho como mais apoiante de autonomia, apresentavam níveis mais elevados de satisfação da necessidade de relacionamento. Mais ainda, a motivação autónoma comparativamente à controlada, no que se refere ao desempenho e retenção de voluntários (Gagné, 2003; Millette & Gagné, 2008) e em comportamentos de reciclagem (Green-Demers et al., 1998), apresenta maiores indicadores de qualidade (Gagné, 2009).

Em suma, destacaram-se dois tipos de variáveis, por um lado as diferenças individuais (i.e., orientação autónoma) e por outro, o contexto social (i.e., apoio à autonomia). Tal não é inédito (Baard, Deci, & Ryan, 2004), mas o facto de se propor o seu estudo no contexto do voluntariado, é um objetivo inovador.

4. A Motivação para realizar Voluntariado

Na continuação da exposição realizada no Capítulo III, importa lembrar que quando se aborda a motivação com recurso à TAD, há que ter em conta os seus diversos tipos (Ryan & Deci, 2000a). De acordo com os estilos regulatórios (i.e., considerando o *continuum* de autonomia; Deci & Ryan, 1985a), bem como o facto da maioria dos comportamentos que as pessoas realizam não serem motivados intrinsecamente, torna-se premente estudar de que modo os voluntários autorregulam (ou não) as suas ações no contexto do voluntariado. Muito embora em Portugal esta perspetiva não tenha sido ainda estudada, existem investigações internacionais que se têm dedicado ao seu estudo.

Inicialmente construída por Pelletier, Tucson, Green-Demers, Noels e Beaton (1998), no contexto das atividades de cariz ambiental, a escala *Volunteer Motivation Scale* (VMS) permite avaliar os estilos regulatórios no contexto das atividades pró-sociais (Millette & Gagné, 2008). Os estudos realizados neste âmbito revelaram que os voluntários não recorrem a um único estilo regulatório (Pelletier et al., 1998): enquanto uns indicam envolver-se nas atividades pelo prazer e satisfação retirados, outros apontam fazê-lo por razões instrumentais, de modo a evitar punições autoimpostas como o sentimento de culpa. Millette e Gagné (2008) descobriram que, por um lado, as características do trabalho apresentavam uma relação (pequena) com a motivação autónoma, assim como com a motivação intrínseca. Por outro lado, a regulação externa mediava negativamente a associação entre satisfação e características do trabalho, juntamente com a motivação autónoma (relação positiva). Mais ainda, analisando a intenção de permanência, verificaram existir uma relação negativa entre esta e a motivação autónoma. Deste modo, as autoras concluíram que a satisfação, neste contexto, não se prende apenas com o encontrar de significado e o desfrutar do trabalho, mas também com o facto de não se ser pressionado, ou impulsionado, por contingências

externas; outras variáveis externas podiam igualmente influenciar a decisão dos voluntários em se manter na organização (e.g., razões pessoais, de saúde; Millette & Gagné, 2008).

Tendo em conta as diferenças entre sexos, alguns estudos têm apontado que na globalidade, as mulheres tendem a revelar pontuações mais elevadas na maioria das funções atribuídas ao voluntariado, apresentando uma maior intensidade na expressão do seu envolvimento (e.g., Chapman & Morley, 1999; Fletcher & Major, 2004). Nesta perspetiva, pretende-se analisar a eventual possibilidade das mulheres revelarem por um lado, uma regulação mais autónoma do que os homens e, por outro, percecionarem maior apoio à autonomia proporcionado pela organização.

Concluindo, parece-nos interessante abordar o fenómeno do voluntariado sob a perspetiva da TAD, explorando quais os estilos regulatórios que são acionados aquando do envolvimento em atividades de cariz voluntário. É nossa premissa que sendo o voluntariado uma ação na qual as pessoas se envolvem de livre e espontânea vontade, que mais provavelmente se associa a uma motivação autónoma ou a um estilo regulatório mais internalizado (i.e., identificado ou intrínseco).

5. Estudo 1: Análise das Qualidades Psicométricas das Versões Portuguesas do *Volunteer Motivation Scale* (VMS) e do *Work Climate Questionnaire* (WCQ)

Atendendo ao exposto anteriormente, é nossa intenção analisar a motivação para realizar atividades de voluntariado, nomeadamente no que concerne os estilos regulatórios evidenciados neste contexto. Uma vez que não existe nenhum instrumento deste tipo adaptado para a população portuguesa, e considerando o crescente interesse que o contexto de voluntariado tem vindo a suscitar, quer sob uma perspetiva centrada no indivíduo, quer a nível organizacional, este estudo apresenta como objetivo a adaptação de duas escalas baseadas na teoria da autodeterminação (i.e., *Volunteer Motivation Scale* e *Work Climate Questionnaire*) que avaliam, respetivamente, a motivação para realizar atividades de voluntariado de acordo com o estilo regulatório (Millette & Gagné, 2008) e a perceção de suporte à autonomia proporcionado pelo contexto (neste caso, a organização promotora de voluntariado; Baard et al., 2004).

5.1. Método

5.1.1. Participantes

No total, 160 sujeitos responderam ao conjunto dos questionários fornecidos, mas apenas foram considerados 152 participantes na análise da *Escala de Motivação para o Voluntariado*, e 144 sujeitos na *Escala de Perceção de Autonomia Proporcionado pelo Contexto* (perfazendo, quando se analisam ambos os instrumentos, um total de 142 sujeitos). Esta decisão deveu-se ao facto dos restantes inquéritos não se encontrarem devidamente preenchidos (i.e., apresentavam valores omissos no preenchimento das escalas). Deste modo, na amostra final, 39 participantes eram do sexo masculino

(27,5%) e 103 do sexo feminino (72,5%), com idades compreendidas entre os 14 e os 81 anos ($M=32.89$; $DP=15.14$).

5.1.2. Procedimento

5.1.2.1. Adaptação à Língua Portuguesa

Inicialmente foi solicitada autorização aos autores dos questionários, após a qual se procedeu à tradução e adaptação para a população portuguesa. Os instrumentos foram submetidos a um processo de tradução (3 tradutores com conhecimentos na área da psicologia), retroversão e retradução (2 tradutores independentes), sendo que na retroversão não houve acesso à versão original. Procurou-se nas retroversões determinar a equivalência linguística, pelo que os itens originais foram comparados com os das traduções, e analisadas as discrepâncias até se encontrar uma versão definitiva. No final, a versão retraduzida foi revista por uma nativa em Português e com formação específica na área da língua portuguesa. Relativamente ao sistema de cotação das escalas, optou-se por manter o original (escala tipo Likert com sete possibilidades de resposta).

Após os procedimentos acima descritos (Cf., Behling & Law, 2000), as versões foram preenchidas por três indivíduos no sentido de se calcular o tempo médio de resposta.

5.1.2.2. Recolha de Dados

A recolha realizou-se em suporte papel, com recurso a organizações que acolhiam voluntários (e.g., Banco Alimentar, Cruz Vermelha Portuguesa, C.A.S.A.), bem como em "bola de neve" (i.e., contactaram-se estudantes do ensino superior de três cursos de áreas das ciências sociais e humanas e, após auscultação acerca do seu possível envolvimento em atividades de voluntariado, foram questionados acerca da eventualidade de terem familiares, colegas ou amigos que realizassem voluntariado, tendo-lhes sido solicitado que facultassem os questionários aos voluntários).

O conjunto dos instrumentos - os protocolos (Anexo A) - foi constituído por uma introdução ao estudo (i.e., identificação institucional, objetivo do estudo, informação acerca da participação voluntária, do anonimato e confidencialidade dos dados fornecidos, e da importância da participação), um questionário sociodemográfico, um de caracterização do voluntariado, e as escalas em análise. Cada um dos questionários apresentava uma breve nota explicativa de resposta do seu preenchimento, uma vez que os instrumentos eram de autorrelato, tendo sido respondidos preferencialmente num momento único. Elaboraram-se ainda três versões dos protocolos, nas quais os instrumentos estavam ordenados aleatoriamente. Por fim solicitou-se a três pessoas que respondessem ao conjunto dos questionários, de modo a calcular o tempo médio de preenchimento.

5.1.3. Medidas

Utilizou-se um *Questionário Sociodemográfico* para recolher informações sobre o sexo, idade, estado civil, agregado familiar, religião, rendimento mensal, profissão e situação profissional.

Relativamente à *Caracterização do Voluntariado* (León, 2002), os indivíduos relataram as seguintes situações: (i) se eram voluntários, (ii) em que organização(ões) realizavam as suas atividades, (iii) há quanto tempo (meses/anos), (iv) com que periodicidade e em que área (e.g., social, cultural, ecológica, desportiva); (v) se já tinham realizado voluntariado anteriormente, (vi) em que organização e durante quanto tempo (meses/anos).

No que concerne a motivação para o voluntariado, recorreu-se à *Volunteer Motivation Scale* (VMS; Millette & Gagné, 2008), traduzida e adaptada neste estudo. Este instrumento é composto por 12 itens que avaliam o *continuum* crescente de internalização (Deci & Ryan, 1985a, 2000). Os indivíduos indicaram, com recurso a uma escala de tipo Likert que varia entre 1 (Discordo totalmente) e 7 (Concordo totalmente), a sua concordância/discordância relativamente a cada uma das afirmações, considerando a questão “*Porque foi voluntário nos últimos 6 meses?*”. As afirmações estão dispostas segundo quatro subescalas (3 itens cada) que avaliam: a regulação externa (e.g., “Para obter a aprovação das pessoas”), regulação introjetada (e.g., “*Porque me faz sentir orgulhoso e uma pessoa de valor*”), a regulação identificada (e.g., “*Porque o voluntariado tornou-se uma parte fundamental daquilo que sou*”), e a regulação intrínseca (e.g., “*Pelo prazer que sinto ao fazer voluntariado nesta organização*”). Permite ainda calcular o RAI (*Relative Autonomy Index*, Ryan &

Connell, 1989) que considera o peso de cada tipo de motivação de acordo com o seu grau de autonomia:

$$\text{RAI} = 2 (\text{Intrínseca}) + 1 (\text{Identificada}) - 1 (\text{Introjetada}) - 2 (\text{Externa})$$

Uma vez que este índice representa o nível de motivação autónoma, valores positivos indicam um forte grau deste tipo de motivação, enquanto valores negativos remetem para elevados estados de motivação controlada (Millette & Gagné, 2008).

Em relação à perceção de suporte à autonomia, adaptou-se para a língua portuguesa a escala *Work Climate Questionnaire* (WCQ; Baard et al., 2004), composta por 15 itens que avaliam o nível de autonomia percecionado pelo indivíduo face ao gestor/coordenador da organização de voluntariado – esta especificação foi introduzida nas orientações de resposta ao instrumento -, ou seja, proporcionado pelo contexto (unidimensional). Para tal, os participantes teriam de avaliar o conjunto de afirmações (e.g., “*Sou capaz de me abrir com a minha chefia no trabalho*”, “*A minha chefia encoraja-me a fazer perguntas*”), numa escala tipo Likert que varia entre 1 (Discordo Totalmente) e 7 (Concordo totalmente).

5.2. Resultados

5.2.1. Análise Descritiva

A análise descritiva da *Volunteer Motivation Scale* e do *Work Climate Questionnaire* contempla a observação das suas medidas de tendência central, de dispersão e de distribuição de cada item (Tabelas 22 e 23).

Relativamente ao VMS, os seus valores médios variam entre um mínimo de 1.57 (item 1, $DP=1.20$) e 5.98 (item 12, $DP=1.36$), evidenciando dispersão nas respostas dadas aos vários itens, o que se confirma com os desvio padrão que apresentam valores superiores à unidade. A amplitude das respostas variou entre o mínimo de 1 e o máximo de 7, sendo que todos os itens registaram os limites possíveis da escala de resposta.

Tabela 22: Descrição estatística dos itens do VMS.

Itens do VMS	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>A</i>	<i>C</i>
1. Para ter a aprovação das pessoas.	1.57	1.20	2.79	8.17
2. Para obter reconhecimento por parte dos outros.	1.86	1.50	1.93	3.01
3. Porque os meus amigos e familiares insistem que eu faça.	1.61	1.28	2.53	6.23
4. Porque sentir-me-ia verdadeiramente mal comigo mesmo, caso não o fizesse.	3.64	2.30	.13	-1.54
5. Porque sentir-me-ia culpado, caso não o fizesse.	3.08	2.19	.54	-1.24
6. Porque me faz sentir orgulhoso e uma pessoa com valor.	4.96	2.01	-.75	-.67
7. Porque sinto que é verdadeiramente importante para mim fazê-lo enquanto pessoa.	5.88	1.41	-1.55	2.55
8. Porque fazer voluntariado tornou-se uma parte fundamental daquilo que sou.	5.56	1.56	-1.16	.86
9. Porque fazer voluntariado tornou-se parte integrante da forma como escolhi viver a minha vida.	5.45	1.66	-1.03	.41
10. Porque é divertido.	4.85	1.94	-.72	-.50
11. Porque voluntariar-me é interessante e agradável.	5.69	1.44	-1.32	1.70
12. Pelo prazer que sinto ao fazer voluntariado nesta organização.	5.98	1.36	-1.83	3.84

Nota: VMS=*Volunteer Motivation Scale*; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; *A*=Assimetria; *C*=Curtose.

Como se pode observar na tabela 22, os coeficientes de assimetria são positivos até ao item 6 e após revelam valores negativos. Denota-se assim uma variação entre uma distribuição com enviesamento positivo ou assimetria à direita e um enviesamento ou assimetria à esquerda. Quanto aos valores da curtose, apresentam maior número de valores positivos, pelo que se poderá considerar como uma distribuição platicúrtica (i.e., com maior grau de achatamento que a Normal; Marôco, 2007).

Em suma, perante os valores relatados, considera-se que a amostra manifesta algumas características da distribuição normal.

Tabela 23: Descrição estatística dos itens do WCQ.

Itens do WCQ	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>A</i>	<i>C</i>
1. Sinto que a minha chefia me permite fazer escolhas e opções.	5.23	1.70	-1.07	.49
2. Sinto-me compreendido(a) pela minha chefia.	5.54	1.49	-1.29	1.47
3. Sou capaz de me abrir com a minha chefia no trabalho.	5.07	1.74	-.78	-.23
4. A minha chefia mostra confiança nas minhas capacidades em fazer bem o meu trabalho.	5.73	1.39	-1.38	1.95
5. Sinto que a minha chefia me aceita.	5.87	1.29	-1.46	2.37
6. A minha chefia assegura-se de que realmente compreendo os objetivos do meu trabalho e aquilo que eu preciso fazer.	5.58	1.47	-1.32	1.53
7. A minha chefia encoraja-me a fazer perguntas.	5.35	1.62	-.93	.17
8. Eu tenho muita confiança na minha chefia.	5.60	1.48	-1.07	.45
9. A minha chefia responde às minhas questões de forma completa e cuidada.	5.62	1.44	-1.13	.59
10. A minha chefia ouve como eu gostaria de fazer as coisas.	5.38	1.62	-1.09	.61
11. A minha chefia lida muito bem com as emoções das pessoas.	5.26	1.66	-1.02	.35
12. Sinto que a minha chefia se preocupa comigo enquanto pessoa.	5.51	1.61	-1.16	.69
13. Não me sinto muito bem com o modo como a minha chefia fala comigo.	2.35	1.85	1.33	.52
14. A minha chefia tenta entender as minhas perspetivas antes de sugerir novas formas de fazer as coisas.	4.89	1.64	-.73	-.07
15. É possível partilhar os meus sentimentos com a minha chefia.	4.69	1.94	-.48	-.96

Nota: WCQ=Work Climate Questionnaire; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; *A*=Assimetria; *C*=Curtose.

Relativamente ao WCQ (Tabela 23), os valores médios apresentados no global são elevados, variando entre 2.35 (item 13; *DP*=1.85) e 5.87 (item 5; *DP*=1.29),

revelando, à semelhança do VMS, dispersão nas respostas aos itens. Em todos os itens da escala foram utilizados os valores mínimos (1) e máximos (7) da escala de respostas, registrando assim os limites da pontuação possível.

No que respeita às medidas de dispersão, todos os itens revelam valores negativos de assimetria, refletindo assim uma distribuição com enviesamento negativo. Quanto aos coeficientes de curtose, na generalidade os valores são positivos evidenciando assim uma distribuição platicúrtica.

Na globalidade os valores de assimetria e curtose não ultrapassam muito a unidade, pelo que seguindo o critério convencional (Almeida & Freire, 2008; Marôco, 2007) pode considerar-se como manifestando uma distribuição muito próxima da normal.

5.2.2. *Análise da Estrutura Interna dos Instrumentos*

No tocante à escala da Motivação para o Voluntariado (VMS), embora após a retirada dos casos com valores omissos, o número total de participantes não apresente o mínimo exigido ($n > 150$), a matriz de correlação entre itens, nomeadamente o teste de esfericidade de *Bartlett* (que é significativo, $\chi^2 = 1168.308$, $gl = 66$, $p < .001$) indica que as correlações entre os doze itens não são nulas. O índice *KMO*⁴ assume um valor adequado (0.786), sugerindo que uma fração razoável da variância dos itens é partilhada. Submeteram-se assim os dados a uma análise fatorial exploratória, com o método de extração em componentes principais (ACP), rotação *Varimax* e o critério de normalização de *Kaiser*.

⁴ Field (2009) refere que tal como Kaiser (1974) assumiu, o índice de KMO varia entre 0 e 1, sendo que como Hutcheson e Sofroniou (1999) defendem, valores abaixo de 0.5 são inaceitáveis, entre 0.5 e 0.7 são aceitáveis, acima de 0.8 são bons, e acima de 0.9 são muito bons.

A realização da ACP e a análise do *Scree Plot* apontam para três componentes com *eigenvalue* superior a 1, que explicam 70.94% da variância. Ao analisar as componentes (Tabela 24), denota-se que os itens associados ao primeiro fator convergem das subescalas da regulação intrínseca e identificada. O item “*Porque me faz sentir orgulhoso e uma pessoa com valor*”, desenhado para refletir a regulação introjetada, está associado ao primeiro fator que contempla as regulações mais internalizadas ou internas.

Tabela 24: Matriz Rodada com os itens da Escala de Motivação para o Voluntariado (VMS) e saturação de itens por fatores.

Itens da VMS	F1	F2	F3	h^2
11. Porque voluntariar-me é interessante e agradável. (Intrin)	.856			.766
12. Pelo prazer que sinto ao fazer voluntariado nesta organização. (Intrin)	.840			.749
8. Porque fazer voluntariado tornou-se uma parte fundamental daquilo que sou. (Ident)	.770			.604
9. Porque fazer voluntariado tornou-se parte integrante da forma como escolhi viver a minha vida. (Ident)	.762			.811
10. Porque é divertido. (Intrin)	.694			.774
7. Porque sinto que é verdadeiramente importante para mim fazê-lo enquanto pessoa. (Ident)	.671		.429	.587
6. Porque me faz sentir orgulhoso e uma pessoa com valor. (Intro)	.641			.640
2. Para obter reconhecimento por parte dos outros. (Ext)		.861		.768
1. Para ter a aprovação das pessoas. (Ext)		.859		.736
3. Porque os meus amigos e familiares insistem que eu faça. (Ext)		.741		.606
4. Porque sentir-me-ia verdadeiramente mal comigo mesmo, caso não o fizesse. (Intro)			.868	.763
5. Porque sentir-me-ia culpado, caso não o fizesse. (Intro)			.842	.708
Valor Próprio (<i>eigenvalue</i>)	4.84	2.31	1.37	
Variância Explicada (%)	40.33	19.13	11.39	
Variância Total Explicada (%)	70.94			

Nota: VMS=Volunteer Motivation Scale; h^2 =Comunalidades; Intrin=Regulação Intrínseca; Ident=Regulação Identificada; Introj=Regulação Introjetada; Ext=Regulação Externa.

Relativamente à Escala de Percepção de Suporte à Autonomia (WCQ), foram tomadas as mesmas decisões face à realização da análise fatorial exploratória (Tabela 25), em virtude de apresentar um índice de fatorabilidade adequado ($KMO=.923$), bem como o teste de esfericidade de *Bartlett* ser significativo ($\chi^2=2034.088$, $gl=105$, $p<.001$). Os dados foram assim sujeitos a análise, com o método de extração em componentes principais (ACP), rotação *Varimax* e o critério de normalização de *Kaiser*.

Tabela 25: Matriz Rodada com os itens do WCQ e saturação de itens por fatores.

Itens do WCQ	F1	h^2
5. Sinto que a minha chefia me aceita.	.894	.800
8. Eu tenho muita confiança na minha chefia.	.885	.784
4. A minha chefia mostra confiança nas minhas capacidades em fazer bem o meu trabalho.	.882	.778
12. Sinto que a minha chefia se preocupa comigo enquanto pessoa.	.881	.776
6. A minha chefia assegura-se de que realmente compreendo os objetivos do meu trabalho e aquilo que eu preciso fazer.	.868	.753
2. Sinto-me compreendido(a) pela minha chefia.	.865	.747
10. A minha chefia ouve como eu gostaria de fazer as coisas.	.842	.709
7. A minha chefia encoraja-me a fazer perguntas.	.824	.679
9. A minha chefia responde às minhas questões de forma completa e cuidada.	.806	.650
11. A minha chefia lida muito bem com as emoções das pessoas.	.775	.601
14. A minha chefia tenta entender as minhas perspetivas antes de sugerir novas formas de fazer as coisas.	.760	.577
15. É possível partilhar os meus sentimentos com a minha chefia.	.747	.558
3. Sou capaz de me abrir com a minha chefia no trabalho.	.738	.545
1. Sinto que a minha chefia me permite fazer escolhas e opções.	.684	.467
Valor Próprio (<i>eigenvalue</i>)	9.52	
Variância Explicada (%)	63.44	
Variância Total Explicada (%)	63.44	

Nota: WCQ=*Work Climate Questionnaire*; h^2 =Comunalidades.

A realização da ACP e a análise do *Scree Plot* apontam para duas componentes com *eigenvalue* superior a 1, que explicam 70.55% da variância (o segundo fator é apenas constituído pelo item 13). Contudo, optou-se pela solução unifatorial, que explica 63.44% da variância, que está consistente com a solução encontrada pelos autores da escala original.

5.2.3. Análise da Fiabilidade

Na avaliação da fiabilidade considerou-se o critério da consistência interna, através do coeficiente Alfa de Cronbach (Almeida & Freire, 2008; Marôco, 2007).

A *Volunteer Motivation Scale* apresenta uma boa consistência interna global, comparativamente às versões originais dos instrumentos ($\alpha > .76$), obtendo valores superiores em todas as subescalas com exceção da regulação introjetada (Tabela 26).

Tabela 26: Consistência interna da VMS e do WCQ e das respetivas subescalas, das versões originais das escalas e do presente estudo.

Subescalas da VMS e do WCQ	<i>M</i>	<i>DP</i>	α Estudo Original	α Presente Estudo
VMS Regulação externa	5.04	3.34	.42	.84
VMS Regulação introjetada	11.69	5.34	.81	.76
VMS Regulação identificada	16.89	4.25	.71	.91
VMS Regulação intrínseca	16.52	4.07	.75	.81
WCQ	5.40	1.24	.96	.97

Nota: VMS=*Volunteer Motivation Scale*; WCQ=*Work Climate Questionnaire*; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; α =Alfa de Cronbach.

O *Work Climate Questionnaire* revela um índice de consistência interna muito elevado ($\alpha = .97$), muito próximo do encontrado na versão original do instrumento ($\alpha = .96$).

Tabela 27: Correlações entre itens, correlação item-total corrigida, e alfa de Cronbach com omissão dos itens da VMS.

Subescalas/Itens da VMS	<i>M</i>	<i>DP</i>	Correlação Item-Total Corrigida	Alfa Omissão Item
<i>Regulação Externa</i> ($\alpha=.84$)				
Item 01	1.57	1.20	.791	.69
Item 02	1.86	1.50	.724	.74
Item 03	1.61	1.28	.589	.87
<i>Regulação Introjetada</i> ($\alpha=.76$)				
Item 04	3.64	2.30	.691	.57
Item 05	3.08	2.19	.680	.59
Item 06	4.96	2.01	.437	.85
<i>Regulação Identificada</i> ($\alpha=.91$)				
Item 07	5.88	1.41	.701	.97
Item 08	5.56	1.56	.913	.80
Item 09	5.45	1.66	.874	.83
<i>Motivação Intrínseca</i> ($\alpha=.81$)				
Item 10	4.85	1.94	.612	.87
Item 11	5.69	1.44	.803	.64
Item 12	5.98	1.36	.674	.77

Nota: VMS=Volunteer Motivation Scale; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; α =Alfa de Cronbach.

Relativamente ao poder discriminativo, procedeu-se ao cálculo do coeficiente correlação item x total corrigido (Tabela 27) em virtude de se estar perante subescalas cujo número de itens é reduzido (<10) (Almeida & Freire, 2008).

Os valores do coeficiente de correlação da VMS variam entre $r=.437$ (item 06) e $r=.913$ (item 08), que são valores elevados, podendo assim assumir-se que o instrumento revela boa validade interna.

No que concerne o WCQ (Tabela 28), os coeficientes de correlação item x total corrigida oscilam entre $r=.709$ (item 14) e $r=.886$ (item 05), com exceção do item 15 que apresenta um valor claramente distinto ($r=.124$) dos demais e muito inferior. Deste modo, considera-se que este item deverá ser retirado da escala, uma vez que revela fraca correlação com o índice total, e acrescentando o facto do alfa de Cronbach global da escala

se manter. Contudo, após esta decisão, o instrumento revela coeficientes de correlação elevados pelo que se poderá considerar que revela uma boa validade interna.

Tabela 28: Correlações entre itens, correlação item-total corrigida, e alfa de Cronbach com omissão dos itens do WCQ.

Itens do WCQ	<i>M</i>	<i>DP</i>	Correlação Item- Total Corrigida	Alfa Omissão Item
<i>Total (α=.97)</i>				
Item 01	5.23	1.70	.756	.96
Item 02	5.54	1.49	.873	.95
Item 03	5.07	1.74	.730	.96
Item 04	5.73	1.39	.883	.95
Item 05	5.87	1.29	.886	.95
Item 06	5.58	1.47	.851	.95
Item 07	5.35	1.62	.813	.96
Item 08	5.60	1.48	.884	.95
Item 09	5.62	1.44	.847	.95
Item 10	5.38	1.62	.840	.95
Item 11	5.26	1.66	.781	.96
Item 12	5.51	1.61	.883	.95
Item 13	2.35	1.85	.741	.96
Item 14	4.89	1.64	.709	.96
Item 15	4.69	1.94	.124	.97

Nota: WCQ=Work Climate Questionnaire; *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; α =Alfa de Cronbach.

5.2.4. Análise da Validade Concorrente

Relativamente à validade concorrente, procedeu-se à correlação entre as escalas em análise (i.e., VMS e WCQ) com dois instrumentos que têm por base a TAD e que refletem os índices de autonomia: o BPNS (*Basic Psychological Needs Satisfaction*), que avalia as três necessidades psicológicas básicas (i.e., necessidade de competência, de autonomia e de relacionamento), e o EOCG (Escala de Orientação de Causalidade Geral) que estima a orientação de causalidade, contemplando as subescalas de orientação autónoma, controlada e impessoal.

Tabela 29: Correlações entre as escalas VMS, WCQ, BPNS e EOCG.

	BPNS Comp	BPNS Auton	BPNS Relac	EOCG OA	EOCG OC	EOCG OI
VMS Ext	-.041	-.154	-.059	-.024	.225**	.147
VMS Introj	.029	-.056	.046	.131	.342**	.159
VMS Ident	.178*	.152	.150	.253**	.134	-.051
VMS Intrin	.290**	.278**	.265**	.186*	.204*	-.067
WCQ	.460**	.369**	.440**	.166*	.101	-.292**

Nota: VMS=Volunteer Motivation Scale; Ext=Regulação Externa; Introj=Regulação Introjada; Ident=Regulação Identificada, Intrin=Regulação Intrínseca; WCQ=Work Climate Questionnaire; BPNS=Basic Psychological Needs Satisfaction; Comp=Necessidade de Competência; Auton=Necessidade de Autonomia; Relac=Necessidade de Relacionamento; EOCG=Escala de Orientação de Causalidade Geral; OA=Orientação Autônoma; OC=Orientação Controlada; OI=Orientação Impessoal; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$.

Como se pode verificar pela análise da tabela 29, as subescalas regulação externa e introjada apresentam uma associação positiva com a orientação controlada ($r=.225$ e $r=.342$, respetivamente). A regulação identificada revela uma relação com a orientação autónoma ($r=.253$). A regulação intrínseca exibe correlações positivas com as três necessidades psicológicas básicas (i.e., necessidade de competência $r=.290$, necessidade de autonomia $r=.278$, e necessidade de relacionamento $r=.265$) e com a orientação autónoma ($r=.186$) e controlada ($r=.204$).

O WCQ correlaciona-se positivamente com as três necessidades (i.e., necessidade de competência $r=.460$, necessidade de autonomia $r=.369$, e necessidade de relacionamento $r=.440$) e com a orientação autónoma ($r=.166$), e negativamente com a orientação impessoal ($r=-.292$).

Concluindo, considerando o índice de autonomia que se encontra subjacente a cada uma das variáveis correlacionadas, pode assumir-se que os instrumentos possuem uma boa consistência e que refletem o *continuum* de autonomia previsto na fundamentação teórica que os baseia.

5.2.5. Relação entre Escalas

Como se pode observar na tabela 30 e tendo em consideração o estilo regulatório, a regulação identificada é a subescala que apresenta valores médios mais elevados ($M=16.89$, $DP=4.25$), superiores inclusive à motivação intrínseca ($M=16.52$, $DP=4.07$), indicando existir uma contingência externa na regulação da motivação para o envolvimento em atividades de voluntariado.

Relativamente à relação existente entre as subescalas, denota-se um aumento progressivo nas correlações cujas regulações revelam maior nível de autonomia. O RAI correlaciona-se fortemente com a maioria das regulações, excetuando a introjetada, tal como ocorreu no estudo de Millette e Gagné (2008). Contudo, no tocante à média global do índice, esta revela um valor moderado, com fortes oscilações ($M=28.17$, $DP=11.88$, $Min=-8.00$, $Máx=54.00$).

Tabela 30: Médias, desvios padrão e correlações entre as subescalas da VMS e do WCQ.

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6
1. Extrínseca	5.04	3.34	1					
2. Introjetada	11.69	5.34	.277**	1				
3. Identificada	16.89	4.25	.011	.497**	1			
4. Intrínseca	16.52	4.07	.177*	.441**	.647**	1		
5.VMS RAI	28.17	11.88	-.561**	-.126	.571**	.618**	1	
6.WCQ	5.40	1.24	-.005	.201*	.361**	.430**	.336**	1

Nota: *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; Externa=Regulação Externa; Introjetada=Regulação Introjetada; Identificada=Regulação Identificada; Intrínseca=Regulação Intrínseca; VMS=Volunteer Motivation Scale; RAI=Relative Autonomy Index; WCQ=Work Climate Questionnaire; * $p<0.05$, ** $p<0.01$.

A percepção de suporte à autonomia proporcionada pelo contexto (WCQ) apresenta valores médios elevados ($M= 5.40$, $DP=1.24$), correlacionando-se mais fortemente com a regulação identificada. Esta regulação, situada no domínio da motivação extrínseca, é o estilo regulatório que contempla um nível mais elevado de autonomia e de

internalização, mas não o suficiente para ser totalmente intrínseco, evidenciando assim uma relação importante com fatores contextuais.

5.2.6. Diferenças entre Sexos

No que se refere às diferenças entre sexos, observa-se uma distinção reduzida e não significativa nos tipos de regulação e na percepção de suporte à autonomia relatados por ambos os grupos (Tabela 31). Contudo, os resultados relativos à regulação identificada e intrínseca apresentam uma diferença não significativa mas de baixa-média magnitude, evidenciando que as mulheres indicam mais razões relacionadas com a regulação identificada ($t=-1.836$, $gl=52.87$, $p=.072$, $d=.37$) e com a regulação intrínseca ($t=-1.421$, $gl=52.641$, $p=.161$, $d=.29$) comparativamente aos homens.

Tabela 31: Médias, Desvios Padrão e resultados do teste *t de Student*⁵ nas medidas da motivação para o voluntariado e percepção de suporte à autonomia, por sexo.

Variáveis	Masculino		Feminino		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>			
Externa	4.87	3.36	5.09	3.35	-.359	.720	.07
Introjetada	11.90	5.50	11.61	5.31	.284	.777	.05
Identificada	15.67	5.28	17.35	3.72	-1.836	.072	.37
Intrínseca	15.59	5.21	16.87	3.51	-1.421	.161	.29
RAI	25.20	14.11	29.30	10.78	-1.638	.107	.33
WCQ	5.33	1.28	5.42	1.22	-.385	.701	.07

Nota: *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; *t*=*t* de Student; *p*=Nível de Significância; *d*=*d* de Cohen; Externa=Regulação Externa; Introjetada=Regulação Introjetada; Identificada=Regulação Identificada; Intrínseca=Regulação Intrínseca; RAI=*Relative Autonomy Index*; WCQ=*Work Climate Questionnaire*.

⁵ Inicialmente verificou-se a homogeneidade das variâncias através do Teste de Levene. Quando esta se verificou utilizou-se o teste *t*, e na situação contrária recorreu-se à sua versão corrigida, o teste *t* de Welch.

5.3. *Discussão*

Na adaptação das escalas da autodeterminação, denota-se que relativamente à *Volunteer Motivation Scale* (Millette & Gagné, 2008), a ACP remete para uma solução fatorial diferente da encontrada no estudo original (i.e., 3 fatores e não 4 componentes), sendo que os itens da regulação identificada se encontram inseridos juntamente com os da regulação intrínseca, assim como o item “*Porque me faz sentir orgulhoso e uma pessoa com valor*” da regulação introjetada. Analisando na globalidade esta questão, consegue-se compreender porque tal ocorreu. Quer os itens da regulação identificada quer o da regulação introjetada remetem para um nível de internalização elevado, revelando uma valorização consciente e significado pessoal relevantes (Ryan, 1995), tornando-se assim difícil de distinguir da regulação intrínseca.

Relativamente às validades analisadas, verifica-se que a escala apresenta valores de consistência interna elevados, superiores aos encontrados na versão original, assim como os itens revelam uma forte correlação com o total da escala.

Na escala *Work Climate Questionnaire* (Baard et al., 2004), os resultados ilustram uma solução unifatorial, sendo assim consistentes com o estudo original. Este fator remete assim para o nível de autonomia percebido pelo sujeito proporcionado pelo contexto de voluntariado (nomeadamente pela sua chefia ou coordenador de grupo). De acordo com os valores encontrados neste estudo, os voluntários consideram que o ambiente os apoia com moderada autonomia. Tal pode dever-se ao facto de existirem contingências associadas às suas atividades de voluntariado (e.g., regras, hierarquia, calendarização) que estarão mais sob a alçada de outros elementos (e.g., supervisor, chefe de grupo). No tocante aos resultados encontrados na avaliação das validades,

considera-se que apresenta um nível de consistência interna elevado, e os itens da escala correlacionam-se fortemente com os seus valores finais.

Por último, analisaram-se as validades concorrentes de ambos os instrumentos. As correlações encontradas revelam associação com constructos relacionados, refletindo não só indicadores de autonomia como o *continuum* previsto na TAD (i.e., na VMS).

Em suma, no que concerne a estrutura e a consistência das escalas, considera-se que ambos os instrumentos apresentam características psicométricas que apoiam a sua qualidade na avaliação das dimensões a que se propõem.

As correlações existentes entre os estilos regulatórios e o suporte à autonomia evidenciam ser a regulação intrínseca a que apresenta uma associação mais forte, seguida da identificada, apoiando assim o nível de autonomia percecionado pelos voluntários. Este resultado encontra-se de acordo com as conclusões de Gagné (2003), em que o nível de autonomia proporcionado pela organização de voluntariado, percecionado pelos indivíduos, se relacionou positivamente com a satisfação dos voluntários, o que por sua vez se refletiu positivamente na quantidade de tempo dispensado para as atividades e negativamente com a probabilidade de desistência. De igual modo, os resultados estão concordantes com os estudos de Greene-Demers et al. (1997), nos quais a motivação autónoma se revelou a mais preditiva dos comportamentos pró-ambientais.

Relativamente às diferenças encontradas entre sexos, os resultados estão em parte concordantes com investigações anteriores (e.g., Chapman & Morley, 1999; Fletcher & Major, 2004), uma vez que as mulheres apresentaram, na generalidade dos estilos regulatórios, em média superior à dos homens, embora não significativa estatisticamente e de pequena magnitude de efeito.

6. Estudo 2: O Papel da Orientação e do Suporte à Autonomia sobre a Motivação para o Voluntariado e a Intenção de Permanência

Os constructos analisados no estudo anterior são restritos no tocante à compreensão do modelo da TAD aplicado ao voluntariado. Por conseguinte, considerou-se pertinente investigar, para além dos estilos regulatórios, a própria orientação de causalidade dos voluntários, e o papel do apoio à autonomia oferecido pelo contexto de voluntariado. Assim, e conforme o que se referiu na primeira parte deste capítulo, propomo-nos agora estudar a relação destas várias dimensões com a intenção de permanência no voluntariado. Na continuação dos estudos realizados por Greene-Demers et al. (1997), julgamos que maior autonomia percebida (quer enquanto orientação quer no respeitante à fornecida pela organização) irá refletir-se numa perspetiva de prolongamento do voluntariado.

6.1. Método

6.1.1. Participantes

Responderam ao conjunto dos instrumentos 160 sujeitos, contudo em virtude de apresentarem valores omissos no seu preenchimento, excluíram-se 30 casos. Desta forma, a totalidade da amostra foi constituída por 130 sujeitos, dos quais 37 eram do sexo masculino (28.5%) e 93 do sexo feminino (71.5%), com idades compreendidas entre os 14 e os 81 anos ($M=31.74$, $DP=14.38$). No que se refere às habilitações académicas, a maioria possuía ensino secundário (38.5%) ou licenciatura (32.3%), seguidos pelo 3º ciclo do ensino básico (16.2%). Relativamente à situação profissional dos inquiridos, a maioria eram estudantes (43.8%), seguidos por trabalhadores a tempo inteiro (33.1%) e por desempregados (13.2%).

No que concerne o voluntariado, a maioria dos indivíduos indicou encontrar-se a realizar voluntariado (87.7%), há mais de trinta meses ($M=35.37$, $DP=43.47$, $Min=1$, $Máx=264$), com uma periodicidade que variava entre semanalmente (37.7%) e pontualmente (25.4%), sendo que diariamente (12.3%) e mensalmente (14.6%) foram os menos indicados.

6.1.2. Procedimento

Na continuação do estudo anterior, procedeu-se à recolha de dados em suporte papel, em diversas organizações de voluntariado, bem como em "bola de neve" (*vide* Estudo 1).

Recorreu-se à estrutura anteriormente utilizada que continha um conjunto de instrumentos onde constavam uma introdução ao estudo, um questionário sociodemográfico, um de caracterização do voluntariado, e as escalas em análise (*vide* Estudo 1).

6.1.3. Medidas

Utilizou-se o *Questionário Sociodemográfico* para recolher informações sobre o sexo, idade, estado civil, agregado familiar, religião, habilitações académicas, nível socioeconómico, profissão e situação profissional.

Recorreu-se ao questionário de *Caracterização do Voluntariado* no qual os indivíduos relataram as seguintes situações: se eram voluntários, em que organização(ões) realizavam as suas atividades, há quanto tempo (meses/anos), com que periodicidade e em que área (e.g., social, cultural, ecológica, desportiva); se já tinham

realizado voluntariado anteriormente, em que organização e durante quanto tempo (meses/anos); se tinham pais ou outros familiares envolvidos em atividades de voluntariado; medidas de apoio social (Omoto & Snyder, 1995) que contemplaram questões como o número de amigos, se tinham pessoas que conheciam a atividade enquanto voluntário, se tinham pessoas que conheciam a atividade e que também realizam voluntariado, apoio social recebido das pessoas mais próximas classificado numa escala de tipo Likert entre 1 (nenhum apoio) e 7 (muito apoio), terminando com a concordância, avaliada numa escala de 7 pontos (1= Discordo totalmente a 7 = Concordo totalmente), relativamente à frase “As pessoas que me são importantes apoiam o meu voluntariado” (Omoto & Snyder, 1995).

No que concerne a motivação para o voluntariado, recorreu-se à *Volunteer Motivation Scale* (VMS; Millette & Gagné, 2008) (*vide* Estudo 1).

Relativamente à estimação de perceção de suporte à autonomia, utilizou-se a escala *Work Climate Questionnaire* (WCQ; Baard, Deci, & Ryan, 2004) (*vide* Estudo 1).

Relativamente à orientação para a autonomia, recorreu-se à *Escala de Orientação Causalidade Geral* (EOCG; Paixão, Silva, Miguel, Rodrigues, & Cardoso, 2010), versão Portuguesa da *General Causality Orientations Scale* (Deci & Ryan, 1985a). O instrumento é composto por 12 vinhetas, em que cada uma descreve uma situação que decorre num contexto tipicamente social ou de realização, existindo para cada situação 3 tipos de respostas, que expressam uma orientação autónoma ($\alpha=.68$), controlada ($\alpha=.59$) ou impessoal ($\alpha=.78$) (total 36 itens). Em cada situação, os sujeitos devem exprimir o seu grau de concordância numa escala de tipo Likert com 7 pontos (muito baixa probabilidade de evidenciar aquele tipo de resposta deve colocar um círculo à volta dos números 1 ou 2; se a probabilidade de responder daquela forma não for muito

elevada deve colocar um círculo à volta de um dos números intermédios; e se for muito elevada deve colocar um círculo à volta dos números 6 ou 7).

Recorreu-se também a uma medida de intenção de permanência, a *Escala de Intenção de Permanência* (Omoto & Snyder, 1995; Vecina, 2001), composta por 3 itens que avaliam a intenção dos indivíduos em permanecer na organização em que atualmente realizam atividades de voluntariado ($\alpha=.90$). Desta forma, os sujeitos tinham de responder a três perguntas que avaliavam a intenção de continuar a desenvolver atividades de voluntariado num período de 6 meses, 1 ano e 2 anos (escala de tipo Likert de 7 pontos em que 1=Nenhuma e 7=Muito elevada); a probabilidade de continuar a ser voluntário dentro de um ano na organização (escala de tipo Likert de 7 pontos em que 1=Nenhuma e 7=Muito elevada); e a concordância com a afirmação “Espero continuar a desenvolver o meu trabalho voluntário” (escala de tipo Likert de 7 pontos em que 1=Discordo totalmente e 7=Concordo totalmente).

6.2. Resultados

6.2.1. Relação entre as Dimensões

No que concerne a regulação motivacional subjacente ao envolvimento em atividades de voluntariado, a regulação identificada é a que apresenta um valor médio mais elevado ($M=19.94$, $DP=4.17$), seguido pela regulação intrínseca ($M=16.59$, $DP=3.90$) (Tabela 32). Relativamente à orientação evidenciada pelos indivíduos, tal como esperado, a orientação autónoma foi a que apresentou valores médios mais elevados ($M=63.15$, $DP=7.76$) comparativamente à orientação controlada ($M=49.75$, $DP=8.86$) e à orientação impessoal ($M=35.63$, $DP=10.37$). No tocante à perceção de suporte à autonomia proporcionado pelo contexto, os resultados apontam para valores médio-altos ($M=5.36$, $DP=1.25$, Máx=7, Min=1).

Analisando as correlações (Tabela 32) da motivação para o voluntariado, denota-se que quanto maior a proximidade ao nível da internalização do significado da ação, maior e positiva a correlação entre os estilos regulatórios. No que se refere às orientações, é de salientar o facto da relação entre a orientação autónoma e os estilos regulatórios que evidenciam maior nível de autonomia ser mais forte e significativa na regulação identificada ($r=.274$, $p<.01$), comparativamente à regulação intrínseca ($r=.202$, $p<.05$). A mesma situação ocorre relativamente à orientação controlada, que apresenta uma maior associação com os estilos regulatórios que evidenciam maior nível de controlo, mas a força dessa relação é mais saliente na regulação introjetada ($r=.337$, $p<.01$) do que na regulação externa ($r=.262$, $p<.01$). Contudo, este tipo de orientação (controlada) apresenta igualmente uma associação com a regulação mais interna, a intrínseca ($r=.181$, $p<.05$), bem como com o seu antagónico (i.e., a orientação autónoma, $r=.322$, $p<.01$).

Tabela 32: Médias, desvio padrões e correlações entre as medidas da VMS, WCQ e as variáveis sociodemográficas e de caracterização do voluntariado.

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.Externa	4.99	3.21	1											
2.Introjetada	11.58	5.26	.294**	1										
3.Identificada	16.94	4.17	.007	.466**	1									
4.Intrínseca	16.59	3.90	.188*	.391**	.610**	1								
5.RAI	28.56	11.64	-.557**	-.185*	.554**	.610**	1							
6.O Autónoma	63.15	7.76	.0031	.16	.274**	.202*	.179*	1						
7.O Controlada	49.75	8.86	.262**	.337**	.096	.181*	-.141	.322**	1					
8.O Impessoal	35.63	10.37	.162	.145	-.07	-.077	-.232**	.003	.314**	1				
9.SA	5.36	1.25	0	.177*	.361**	.443**	.347**	.180*	.098	-.297**	1			
10.Tempo	35.13	43.36	-.095	.041	.182*	.039	.126	-.01	-.033	-.043	-.044	1		
11.Periodicidade	2.59	1.04	.058	.221*	-.055	-.133	-.248**	.159	.042	.15	-.171	.122	1	
12.Intenção	5.81	1.39	-.167	.300**	.484**	.375**	.382**	.081	.009	-.132	.115	.184*	.052	1

Nota: *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; Externa=Regulação Externa; Introjetada=Regulação Introjetada; Identificada=Regulação Identificada; Intrínseca=Regulação Intrínseca; RAI=*Relative Autonomy Index*; O Autónoma=Orientação Autónoma; O Controlada=Orientação Controlada; O Impessoal=Orientação Impessoal; SA=Suporte à Autonomia; Tempo=Número de meses de voluntariado; Periodicidade=de realização do voluntariado; Intenção=de permanência; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

Ressalta-se ainda que a correlação existente entre a orientação autónoma e os estilos regulatórios mais autónomos é menos forte do que a relação entre a orientação controlada e os estilos regulatórios que revelam maior controlo. No tocante à orientação impessoal, esta apresenta uma associação positiva significativa com a orientação controlada ($r=.314, p<.01$) e negativa com o RAI ($r=-.232, p<.01$), índice que evidencia autonomia.

Quanto à percepção de autonomia proporcionada pelo contexto, revela uma correlação forte e significativa com a regulação identificada ($r=.361, p<.01$) e a intrínseca ($r=.439, p<.01$), e menos revelante com a orientação autónoma ($r=.180, p<.05$). Apresenta ainda uma associação negativa e significativa com a orientação impessoal ($r=-.297, p<.01$).

No que se refere ao tempo de voluntariado, os resultados evidenciam apenas uma relação com a regulação identificada ($r=-.182, p<.05$), indicando que os indivíduos que relatam encontrarem-se a realizar voluntariado há mais tempo revelam forças de cariz identificada na regulação das suas ações. Quanto à periodicidade das suas atividades, os resultados apontam para uma relação negativa com a regulação introjetada ($r=-.221, p<.05$) e uma associação negativa e muito significativa com o RAI ($r=-.248, p<.01$), indicando que os indivíduos que se envolvem com menor frequência em atividades de voluntariado são os que apresentam um índice de autonomia mais elevado.

Relativamente à intenção de permanência, denota-se uma associação positiva e significativa crescente com as regulações motivacionais. Desta forma, a regulação identificada é a que se relaciona mais com a intenção de permanência na organização de voluntariado ($r=.484, p<.01$), indicando que a afinidade com esta é importante na manutenção e estabilidade de permanência no voluntariado. Outro aspeto importante a salientar é o facto de existir uma correlação positiva também com o tempo de

voluntariado ($r=.184$, $p<.05$), que revela que quanto maior a permanência na organização menor o desejo de abandono desta por parte dos indivíduos.

Na continuação dos resultados anteriores, e com o propósito de alcançar um esclarecimento mais detalhado das tendências ou padrões de respostas identificados, realizou-se uma regressão múltipla pelo método *Stepwise* para estimar a importância da motivação para o voluntariado, da orientação de causalidade e do suporte à autonomia proporcionado pelo contexto de voluntariado na intenção de permanência dos voluntários. As investigações têm vindo a revelar que a intenção de permanência pode assumir o papel de variável dependente, pelo que se decidiu por este procedimento para explorar qual o contributo das demais variáveis para a sua predição.

Previamente à execução da técnica nos dados observados, calcularam-se várias medidas de diagnóstico com implicações acerca da aplicabilidade da mesma. Neste sentido usou-se o VIF (*Variance Inflation Factor*) para diagnosticar a colinearidade (Marôco, 2007), e uma vez que apresentava valores baixos (i.e., o VIF variou entre 1.000 e 1.648), e, ademais, o diagnóstico de colinearidade não indicava a presença de *outliers* (i.e., Condition Index), optou-se por se manter todas as variáveis no modelo.

A regressão linear múltipla (Tabela 33) devolveu dois modelos que permitiram identificar que a motivação para o voluntariado é o melhor preditor da intenção de permanência do que a orientação de causalidade e o suporte à autonomia. No modelo 1 a única variável que contribui para a predição da intenção de permanência foi a regulação identificada ($\beta=.484$, $t(121)=6.083$, $p<.001$), enquanto que no modelo 2 existem dois preditores significativos, a regulação identificada ($\beta=.483$, $t(121)=6.155$, $p<.001$) e a regulação externa ($\beta=-.164$, $t(121)=-2.090$, $p<.05$). A regulação externa apresenta valores negativos, pelo que quanto maiores os seus níveis menor a intenção em permanecer no voluntariado. A regulação identificada, que reflete formas mais

autônomas de regulação, é a que se apresenta como melhor preditor indicando que estes níveis influem na intenção de permanência no voluntariado, pelo que se opta pelo modelo 1.

Tabela 33: Contributo diferencial e conjunto das dimensões em estudo na explicação da Intenção de Permanência.

Subescalas	Intenção de Permanência	
<i>Modelo 1</i>	β	$R^2=.234^{***}$
Regulação Identificada	.484 ^{***}	
<i>Modelo 2</i>	β	$R^2=.261^{***}$
Regulação Externa	-.163 [*]	
Regulação Identificada	.483 ^{***}	

Nota: R^2 =Indicador Individual de Fiabilidade; * $p<0.05$, ** $p<0.01$, *** $p<.001$.

O modelo final ajustado é então dado pela seguinte função: Intenção de Permanência=(3.072)+(.161) Regulação Identificada. Este modelo é altamente significativo e explica uma determinada porção da variabilidade da Intenção de Permanência ($F(1,121)=37.001$, $p<.001$, $R^2_a=.23$).

6.2.2. Diferença entre Sexos

Analisando as diferenças entre sexos (tabela 34), tal como os estudos apontaram, na globalidade as mulheres pontuaram mais alto do que os homens. Denotam-se diferenças mais significativas nos estilos identificado ($t=-2.003$, $gl=129$, $p=.05$, $d=.42$) e intrínseco ($t=-1.748$, $gl=129$, $p=.09$, $d=.37$). As mulheres evidenciam assim, na regulação da sua motivação para realizar atividades de voluntariado, um estilo mais identificado ($M=17.48$, $DP=3.48$) e intrínseco ($M=17.05$, $DP=3.12$) comparativamente aos homens (regulação identificada: $M=15.57$, $DP=5.37$; regulação intrínseca: $M=15.43$, $DP=5.28$).

Tabela 34: Médias, Desvios Padrão e resultados *t-Student*⁶ nas medidas da VMS, WCQ, e intenção de permanência por sexo.

Subescalas	Masculino		Feminino		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>			
Reg. Externa	4.92	3.44	5.02	3.15	-.165	.87	.03
Reg. Introjetada	11.62	5.48	11.56	5.20	.057	.96	.01
Reg. Identificada	15.57	5.37	17.48	3.48	-2.003	.05	.42
Reg. Intrínseca	15.43	5.28	17.05	3.12	-1.748	.09	.37
RAI	24.97	14.40	29.98	10.08	-1.935	.06	.40
Orient. Autónoma	62.54	7.82	63.40	7.76	-.567	.57	.10
Orient. Controlada	51.39	8.14	49.10	9.09	1.334	.19	.26
Orient. Impessoal	33.76	9.71	36.36	10.58	-1.300	.20	.25
Suporte Autonomia	5.28	1.29	5.40	1.24	-.452	.65	.08
Intenção Permanência	5.70	1.55	5.87	1.35	-.654	.51	.12

Nota: *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; *t*=*t* de Student; *p*=Nível de Significância; *d*=*d* de Cohen; Reg.=Regulação; Orient.=Orientação; RAI=*Relative Autonomy Index*.

⁶ Inicialmente verificou-se a homogeneidade das variâncias através do Teste de Levene. Quando esta se verificou utilizou-se o teste *t*, e na situação contrária recorreu-se à sua versão corrigida, o teste *t* de Welch.

6.3. Discussão

De acordo com os resultados deste estudo, o envolvimento em atividades de voluntariado parece ser impulsionado por formas mais internalizadas de motivação do que propriamente por contingências ou pressões externas; os participantes revelaram estilos regulatórios na gestão intrapsíquica da sua ação que evidenciam elevada autonomia. Mais especificamente, a regulação identificada apresentou níveis médios mais elevados, ou seja, a forma de motivação extrínseca mais autónoma, o que é consistente com alguns estudos realizados (O'Reilly & Chatman, 1986; Pelletier et al., 1998). Os resultados vão assim de encontro à premissa assumida no início deste capítulo: sendo o voluntariado uma atividade de cariz não obrigatório, é realizado enquanto forma livre e autónoma, providenciando oportunidades para experienciar a satisfação da necessidade de autonomia (Weinstein & Ryan, 2010).

Relativamente à orientação de causalidade evidenciada pelos voluntários, os resultados indicaram ser a orientação autónoma a que se apresenta em maior destaque neste grupo, revelando que os participantes se percebem como o “motor” das suas ações, isto é, que iniciam e autorregulam o seu comportamento tendo subjacente os seus interesses e valores (Deci & Ryan, 2000; Ryan & Deci, 2002), entre eles os pró-sociais. Desta forma, parece que os voluntários procuram oportunidades de maior autodeterminação e escolha e que, mesmo perante recompensas extrínsecas proporcionadas pelo contexto (e.g., reconhecimento, *feedback* proporcionado pela organização), revelam maior autodeterminação na regulação do seu comportamento (Hagger & Chatzisarantis, 2011). Assim, provavelmente experienciam as suas ações como afirmações da sua competência e eficiência (e.g., Black & Deci, 2000; Deci & Ryan, 1985b; Koestner & Zuckerman, 1994).

Em relação ao suporte à autonomia proporcionado pelo contexto de voluntariado, os valores indicados pelos participantes situam-se no nível médio-elevado, o que reflete relativa autonomia fornecida pelas organizações. Este aspeto é importante pois configura-se como mais uma peça do puzzle da autonomia dos voluntários. De acordo com as investigações (e.g., Baard et al., 2004), este apoio é de elevada pertinência pois reforça a importância da interação entre a natureza humana e integradora, e os contextos sociais que alimentam essa natureza (Ryan & Deci, 2002), originando a satisfação da necessidade de autonomia e a probabilidade de maior funcionamento ótimo (o que também se evidencia nos resultados deste estudo; Deci & Ryan, 2000). Seguindo os dois tipos de suporte propostos por Gagné e Deci (2005), sublinha-se que este apoio à autonomia tem inerentes duas fontes distintas: por um lado fatores específicos do contexto, como o proporcionarem oportunidades de escolha e de *feedback* positivo e significativo para os indivíduos; e por outro, o próprio ambiente interpessoal, consubstancializado no clima organizacional e no estilo de supervisão fornecido pela instituição de voluntariado.

O tempo de voluntariado, que diz respeito à duração do período de envolvimento nas atividades, apresenta uma associação positiva e significativa com a regulação identificada. Os resultados revelam que quanto maior o intervalo de tempo dedicado ao voluntariado, maior a regulação identificada evidenciada pelos participantes. No que se refere à periodicidade, esta evidenciou uma relação positiva com a regulação introjetada e uma correlação negativa e muito significativa com o RAI. Tal pode revelar que os indivíduos que se voluntariam menos tempo apresentam maiores índices de autonomia, o que não significa necessariamente uma maior orientação autónoma. No entanto atendendo aos participantes que integraram este estudo, talvez consigamos encontrar uma explicação para esta situação. Tal como descrito no método, alguns voluntários que

participaram nesta investigação pertenciam ao Banco Alimentar. Atendendo às características das iniciativas desenvolvidas por esta organização, que normalmente são de cariz pontual (i.e., o Banco Alimentar promove duas grandes recolhas de alimentos anualmente), conseguimos compreender porque os voluntários que participam durante períodos mais curtos de tempo percecionem maior autonomia. Todavia seria importante aprofundar este resultado.

Quer o tempo, quer a periodicidade, são questões que há muito intrigam os investigadores relativamente a “Quanto voluntariado é ótimo?”. Piliavin e Siegl (2007) tentam responder a esta pergunta considerando três dimensões: (1) o número de diferentes organizações (diversidade); (2) a quantidade de esforço gasta por semana, mês ou ano (intensidade); e (3) a regularidade com que se voluntariam ao longo da sua vida (consistência). Segundo as autoras, o limite para a primeira dimensão situa-se em 3 organizações, sendo este o número que leva a mais efeitos no bem-estar psicológico. Windsor, Ansley, e Rodgers (2008) referem que uma relação curvilínea entre o número de horas disponibilizadas e o bem-estar psicológico, sendo que os voluntários que disponibilizavam entre 100 a 800 horas por ano (aproximadamente entre 2 a 15 horas por semana) eram os que experienciavam maiores ganhos. Considerados em conjunto, os estudos defendem um benefício moderado dos níveis de voluntariado, sendo igualmente necessário um ajustamento entre os recursos do dar e o tipo de ajuda proporcionada (i.e., mais direta ou indireta com os destinatários) (Konrath, 2012; Weinstein & Ryan, 2010).

Destacam-se ainda os resultados encontrados na intenção de permanência no voluntariado. Segundo o nosso estudo, a regulação identificada foi a dimensão motivacional que mais se correlacionou com a intenção de permanência, seguida pelo tempo de envolvimento no voluntariado. Assim, esta forma autodeterminada de

motivação extrínseca e a dedicação já proporcionada ao voluntariado espelham-se em um maior desejo de permanência (e.g., Gagné, 2003), sendo assim o seu melhor preditor.

O capítulo IV já havia abordado esta questão tendo latente a abordagem funcionalista da motivação para o voluntariado. Contudo, existem premissas que nos parecem importantes destacar. Para além de se abordar o porquê das pessoas se envolverem, é igualmente relevante ter em consideração o que as faz conservar-se (Vecina et al., 2012). De acordo com o modelo do processo do voluntariado (Omoto & Snyder, 1995), esta permanência é resultado de uma constelação de fatores, entre eles a motivação e a satisfação com as atividades de voluntariado. No estudo 2 do capítulo anterior indicámos que o compromisso organizacional seria o melhor preditor, de entre as variáveis estudadas, da intenção de permanência no voluntariado. Neste sentido, quisemos utilizar uma “lente de análise” mais sob a égide da TAD, dando destaque à importância que a autonomia, quer percebida pelo sujeito como motor da sua ação, quer sentida como proporcionada pelo contexto no qual desenvolve as suas atividades, pudesse ter. Concluímos, da avaliação das várias dimensões em estudo, que a regulação identificada, enquadrada no tipo de motivação extrínseca, era a que se revelava como preditor de maior impacto. Este resultado é consistente com o processo do voluntariado, embora não descarte que outras dimensões inferem na permanência e que devem ser estudadas.

Por fim, focámos as diferenças encontradas entre sexos: as mulheres revelaram pontuações mais elevadas nos estilos regulatórios que evidenciavam maior autonomia (i.e., identificada e intrínseca), enquanto os homens apresentaram níveis mais elevados na regulação introjetada. Investigações realizadas neste domínio já tinham mencionado que por norma, as mulheres pontuam mais que os homens ao nível da motivação para o

voluntariado (Chapman & Morley, 1999; Fletcher & Major, 2004), salientando que frequentemente favorecem mais funções intrínsecas, enquanto os homens tendem a referir funções mais instrumentalizadas (Switzer et al., 1999).

7. Discussão Geral

O objetivo central deste capítulo prendia-se com o analisar o voluntariado com recurso à TAD, focando um fenómeno que é central nesta abordagem: a autonomia. De acordo com Deci e Ryan (Deci & Ryan, 1985a, 1987, 2000; Ryan & Deci, 2002) este conceito é fundamental na motivação e no funcionamento ótimo, e na nossa perspetiva também no voluntariado. Deste modo, estudámos a motivação envolvida na participação voluntária, nomeadamente o nível de autonomia subjacente, tendo concluído que efetivamente desempenha um papel importante.

Segundo os nossos resultados, os voluntários apresentam um funcionamento mais direcionado para a regulação identificada e uma orientação autónoma na sua participação voluntária. Esta volição está presente desde a própria definição de voluntariado, e ao que parece está inerente ao comportamento das pessoas que nele se envolvem. É de tal forma relevante que emerge como o melhor preditor da intenção de permanência, que é um bom indicador da efetiva conservação neste tipo de atividades (Dávila & Chacón, 2007). Mais ainda, este tipo de regulação permite igualmente aos indivíduos obterem maior satisfação da sua necessidade de autonomia, e assim a experienciar os estados positivos a ela associados (Weinstein & Ryan, 2010).

O suporte à autonomia percebido pelo voluntário como sendo proporcionado pelo contexto também se revelou importante. Contudo, embora relacionado com a motivação subjacente para a realização de voluntariado, não se destacou enquanto preditor de base da intenção de permanência. Tal indica-nos que efetivamente são os fatores intrapessoais que assumem maior importância na compreensão e manutenção do comportamento voluntário, embora os interpessoais também contribuam. Quando se realizou a auscultação dos participantes relativamente à sua motivação pediu-se-lhes

que apontassem as razões pelas quais se voluntariaram nos últimos seis meses, pelo que se assume que a percepção transmitida tenha subjacentes as experiências vivenciadas no decurso das suas atividades.

Os estudos desenvolvidos neste capítulo permitem-nos duas considerações finais. A primeira prende-se com a relevância que os instrumentos aqui traduzidos e adaptados podem ter quer para as organizações, no sentido de lhes permitir avaliar a motivação dos seus voluntários de modo a ajustar a autonomia proporcionada com a necessitada, quer para os próprios indivíduos pois poderá ser um *feedback* pertinente para o seu autoconhecimento e autorregulação de comportamentos. Frequentemente se defende que a motivação intrínseca é efetivamente a mais importante e “recomendada”, mas tal como Deci e Ryan mencionaram, a maior parte das nossas atividades do quotidiano não se enquadram completamente nesta categoria e, pelos vistos, o voluntariado também não. Deste modo, pretende-se que os estudos realizados forneçam pistas para uma “homeostasia” entre as necessidades dos indivíduos e as das organizações.

A segunda relaciona-se com a importância que o voluntariado e respetiva motivação para o seu desenvolvimento podem ter na vida das pessoas. Sendo esta uma atividade que permite a satisfação da necessidade de autonomia pessoal, e que pode igualmente possibilitar aceder a resultados positivos, nomeadamente um funcionamento mais ótimo, então harmonizar o papel de voluntário com outros papéis da sua vida pode ser uma tarefa importante e enriquecedora.

CAPÍTULO VI: Voluntariado e Satisfação com a Vida em Jovens Universitários: Papel Mediador da Orientação de Causalidade e da Adaptabilidade de Carreira

1. Introdução

Na continuação dos estudos realizados nos capítulos anteriores, propomos analisar a interligação do fenómeno do voluntariado e de algumas dimensões da teoria da autodeterminação com uma abordagem diferente: a teoria construtivista da carreira.

São diversos os estudos empíricos que têm procurado compreender as dimensões e os processos subjacentes ao fenómeno do voluntariado (*vide* capítulos anteriores IV e V). Muitos tentam fundir uma perspetiva exploratória (e.g., porque razão(ões) se envolvem os indivíduos em atividades de voluntariado), com uma linha Industrial/Organizacional (e.g., quais os fatores, antecedentes e consequentes, associados ao tempo de permanência no voluntariado [e.g., Omoto & Snyder, 1995; Wilson, 2000, 2005; Chacón, Vecina, & Dávila, 2007; Dávila et al., 2012]). Mas, considerando a riqueza e a complexidade da atividade de voluntariado, outras perspetivas e “novos olhares” sobre esta realidade são possíveis e, mesmo, úteis e desejáveis, se tivermos por objetivo abarcar de um modo mais cabal e profundo esta experiência humana tão desafiante. Neste capítulo usamos um novo ângulo de ataque ao tema do voluntariado procurando elucidar, ainda de que uma forma por enquanto necessariamente exploratória, as relações que o voluntariado entretém com o papel que o trabalho e a carreira desempenham na vida das pessoas.

Segundo a teoria desenvolvimentista de Super (1980, 1984), diversos são os papéis que as pessoas desempenham ao longo da vida no processo de carreira, que ocorrem em distintos teatros de vida (e.g., teatro Comunidade), pelo que o estudo do papel do voluntariado torna-se relevante no processo vocacional dos indivíduos. Uma abordagem mais focada nos interesses da Psicologia Vocacional e enquadrada nos estudos sobre a carreira (Super, 1980, 1984), legitimando esforços para futuras mudanças (Savickas, 2001), ainda se encontra ausente da massa empírica disponível. Assim consideramos que o presente estudo se apresenta como inovador.

Relativamente ao que se entende por carreira, as visões mais tradicionais, assentes na linearidade e na previsibilidade, têm vindo a ser substituídas por carreiras sem limites, marcadas pela incerteza e por constantes transições (Arthur & Rousseau, 1996; Arthur, Inkson, & Pringle, 1999; Colakoglu, 2011; Defilippi & Arthur, 1996; Savickas, 2005), apelando cada vez mais a competências que se organizam em função de guiões subjetivamente construídos (Savickas et al., 2009). Esta mudança paradigmática impulsionou a emergência de uma nova visão do papel do trabalho e da carreira assente agora na ideia de que construir uma carreira é sobretudo uma atividade de cariz psicossocial, que resulta do interface entre o *self* e as expectativas sociais (Flum, 2001).

Nesta perspetiva, o interesse pelo futuro das pessoas, mesmo antes de estas estarem perante transições ou dificuldades, pode elucidar-nos acerca da direção positiva que poderão tomar as suas histórias de vida, do modo como os profissionais de carreira podem ajudar a promover essa direção, nomeadamente ao nível do grau de adaptabilidade às mudanças e do desenvolvimento da intencionalidade autodirigida das pessoas (Verbruggen & Sels, 2008).

Os processos motivacionais podem desempenhar um papel fulcral nessa deliberação, uma vez que as pessoas procuram através deles a sua livre autoexpressão

dentro dos seus ambientes sociais, permitindo-lhes assim preencher as suas necessidades psicológicas ou organísmicas que são, como sabemos, fundamentais para o seu crescimento e auto-atualização (Deci & Ryan, 1985a, 2000; Ryan & Deci, 2000a). Este cenário autogerido, orientado para um *self* mais elaborado, facilita, por um lado, o agir e viver das pessoas, de acordo com as suas motivações, necessidades, aspirações e valores subjacentes (Deci & Ryan, 2000; Flum, 2001; Soenens, Berzonsky, Vansteenkiste, Beyers, & Goossens, 2005) e, por outro, evidencia maior adaptabilidade na construção e na autorrealização pessoal (Verbruggen & Sels, 2008).

São vários os temas de vida que as pessoas utilizam para dar significado às suas escolhas pessoais (Savickas, 2005), enquadrados nos vários papéis que representam nos espaços sociais em que se movem. Muito embora concetualizado nos trabalhos de Super já nos anos 80, um dos papéis de vida que os indivíduos podem desempenhar, quer enquanto extensão do seu papel de trabalho, quer mais ligado a uma natureza de lazer, prende-se com o de voluntário.

Desta forma, se perspetivarmos a carreira não como uma soma linear de experiências, mas sim enquanto construção da história de vida dos indivíduos, então estudar as funções motivacionais e de adaptabilidade que o papel do voluntariado pode oferecer nesta co-produção (i.e., interação entre a agência pessoal e a estrutura social; Savickas et al., 2009), contemplando ademais a sua importância num cenário mais global, nomeadamente de satisfação global face à vida (Ryan, 1995; Sheldon & Bettencourt, 2002), pode certamente revelar-se um programa de investigação aplicada de bastante relevância e interesse.

Assim, o presente estudo pretende analisar a relação do nível de adaptabilidade de carreira com as orientações de causalidade e a satisfação global face à vida, em jovens

adultos em iminente transição de vida (i.e., estudantes do ensino superior), considerando o efeito que o desempenho do papel de voluntário pode ter neste processo.

2. Proposta de Modelo Concetual

O modelo que propomos testar neste estudo advém da interseção entre duas perspetivas teóricas importantes, considerando o fenómeno do voluntariado. Por um lado, a teoria da autodeterminação no que concerne o critério do desenvolvimento psicológico e do bem-estar, que tem inerente a orientação de causalidade, nomeadamente a orientação autónoma, e que é essencial para o acesso ao conteúdo e ao processo de procura de objetivos (Deci & Ryan, 2000). De acordo com as investigações realizadas no âmbito das atividades pró-sociais (e.g., Gagné, 2003; Weinstein & Ryan, 2010) as necessidades, entre elas a de autonomia, são importantes quer para o bem-estar dos indivíduos, quer para a manutenção das atividades que potenciam os seus níveis de vitalidade. Mais ainda, o facto de o voluntariado ser uma atividade não obrigatória, ou seja que envolve a autoiniciativa, pode proporcionar experiências que alimentam a autorregulação autónoma e assim também maior bem-estar.

Por outro lado, consideramos a teoria construtivista de carreira (Savickas, 1997, 2002, 2005), que concetualiza o desenvolvimento humano como advindo da adaptação a um ambiente social com o objetivo de promover a integração pessoa-ambiente. Desta forma, a adaptação a uma vida social implica todos os papéis de vida, quer nucleares quer periféricos (Savickas & Porfeli, 2012), incluindo assim o de voluntário.

A adaptação é um constructo previamente presente na teoria *life-span, life-space* de Super (1990), mas que na abordagem construtivista de carreira (Savickas, 1997, 2002, 2005), assume um papel de maior destaque uma vez que se encontra latente, enquanto estratégia, nas várias transições de vida das pessoas (e.g., escola para o trabalho), conforme estas tentam implementar as suas personalidades nos respetivos papéis de trabalho (Savickas & Porfeli, 2012). Além do mais, cada vez mais o facto de a

carreira pertencer às pessoas, numa visão fluída e sem fronteiras (Savickas et al., 2009), torna-as diretoras e produtoras das suas próprias histórias de vida, nas quais o voluntariado pode ter um papel promotor e confirmador da sua adaptabilidade de carreira. Assim, através do envolvimento em atividades variadas, os indivíduos podem sentir-se como agentes do seu próprio comportamento, proporcionando, desta forma, oportunidades de satisfazerem as suas necessidades psicológicas básicas, aprenderem quais as capacidades e interesses que preferem exercitar, construindo novas dimensões de si próprias. A construção de novas visões e representações acerca das atividades e da interação transforma o seu autoconceito e poderá promover a reinterpretação de alguns dos seus temas de vida (*idem*). Deste modo, também a adaptabilidade de carreira pode ser um preditor da satisfação com a vida das pessoas, uma vez que quanto maior a harmonia entre os papéis de vida e o seu autoconceito, maior a perceção de bem-estar. Neste sentido, propomos que os indivíduos que se envolvem no voluntariado apresentam estratégias de adaptabilidade de carreira mais desenvolvidas, sendo que a sua opção de participação em atividades voluntárias se revela como consequência.

Finalmente, na continuação do já fundamentado no capítulo IV, “fazer o bem faz bem” (Piliavin, 2003, p. 243), sendo que um dos efeitos benéficos da realização de voluntariado prende-se com níveis mais elevados de bem-estar subjetivo e satisfação com a vida (e.g., Borgonovi, 2008; Duncan & Whitney, 1990; Stukas et al., 2007; Van Willigen, 2000), relação que também contemplámos no nosso modelo (Figura 6), que passamos a apresentar.

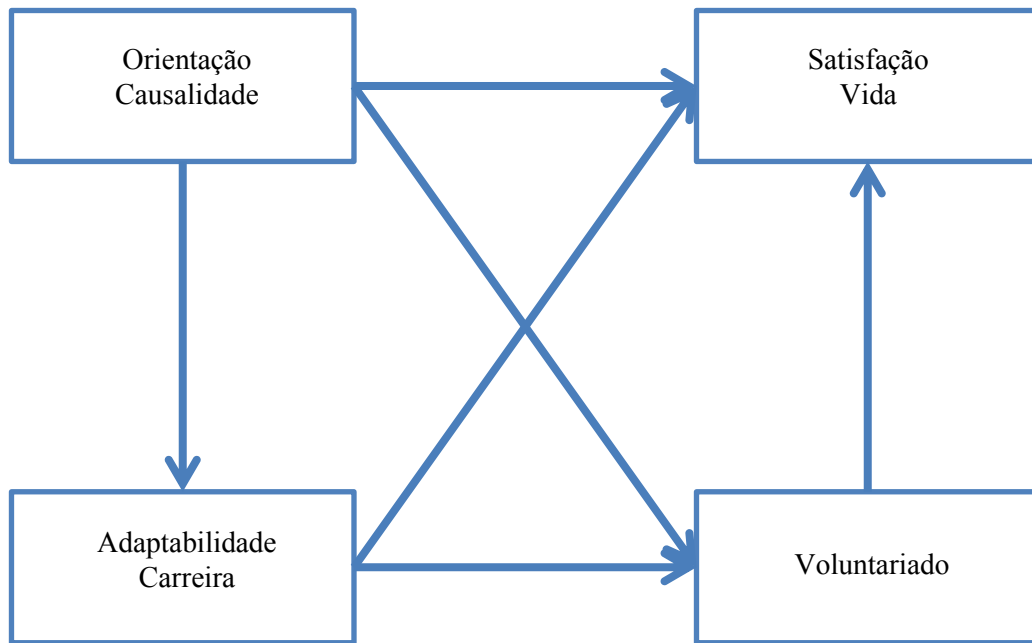


Figura 6: Proposta de modelo teórico.

3. O Voluntariado e a Orientação de Causalidade

Diversos modelos têm servido de base para a compreensão da motivação para a realização de voluntariado, desde teorias unidimensionais a multidimensionais (Clary et al., 1998). Contudo, começam a emergir estudos que recorrem à teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (1985a, 1991) no estudo das atividades voluntárias (e.g., Millette & Gagné, 2008; Wenstein & Ryan, 2010).

A Teoria da Autodeterminação (*vide* Capítulo III deste trabalho; Deci & Ryan, 1985a, 2000; Ryan & Deci, 2000a, 2002) defende que é natural uma ativação dos indivíduos face à ação, que permita exercitar e elaborar os seus interesses. Um dos processos centrais nesta ativação é a sua orientação de causalidade. Desde cedo que as experiências sociais das pessoas podem influenciar a sua orientação de causalidade (*vide* Capítulo V deste trabalho), uma vez que podem variar entre uma orientação fortemente autónoma, em que o indivíduo autorregula a sua ação, para uma orientação mais controlada em que é o ambiente que a regula.

Independentemente do apoio à autonomia proporcionado pelo contexto, ou de maior controlo, as diferenças nas orientações de causalidade das pessoas são importantes pois podem permitir que estas satisfaçam mais, ou menos conforme os casos, as suas necessidades psicológicas básicas. Neste sentido, o facto das pessoas terem distintas orientações vai levar a que estas se envolvam diferentemente nas atividades do contexto, promovendo assim diferentes perceções relativamente ao ambiente e aos relacionamentos interpessoais aí estabelecidos (Deci & Ryan, 1985b).

Estudos revelam que a autonomia tem sido associada a resultados positivos para os indivíduos. Baard, Deci, & Ryan (2004) encontraram que elevada orientação autónoma se associava a maior satisfação no trabalho que, por sua vez, se relacionava

com maior bem-estar. Gagné (2003), num estudo realizado no âmbito das atividades pró-sociais, descobriu que estas se associavam fortemente a uma maior orientação autónoma.

Central nesta orientação é o sentimento de autonomia da pessoa. Este é um conceito que induz uma perceção de “motor” das suas ações, ou seja, que estas advêm da pessoa e que lhe pertencem. Neste sentido, a ação autónoma é caracterizada enquanto escolha livre, opção organísmica ancorada ao seu sentido de *self*, evidenciando assim um funcionamento mais integrado (Deci & Ryan, 1987).

Por oposição aos estados autodeterminados (i.e., autónomos) encontra-se o controlo externo, que tem por base as pressões sociais e contingências externas (de Charms, 1968; Deci & Ryan, 2000; Ryan & Connell, 1989). Weinstein e Ryan situam-no, no contexto das atividades pró-sociais, como forma de agradar a outros ou de manter a sua autoestima, entre outras razões.

Posto isto, as investigações efetuadas sob a égide da TAD, nomeadamente sobre a determinação do comportamento pró-social (e.g., Gagné, 2003; Kasser, Ryan, Zax, & Sameroff, 1995; Weinstein & Ryan, 2010), sugerem que a realização de atividades de voluntariado, sendo por definição o resultado da livre-escolha dos indivíduos, tenderá a evidenciar maior orientação autónoma por parte dos indivíduos.

4. O Voluntariado e a Adaptabilidade de Carreira

Atendendo ao que dissemos, ao longo desta tese, relativamente ao fenómeno do voluntariado, particularmente no que concerne as variadas relações estabelecidas com recursos psicológicos, sociais e situacionais, propomos agora realizar uma associação deste com um domínio diferente, designadamente, a adaptabilidade de carreira.

A adaptabilidade de carreira é um constructo que emergiu da teoria construtivista (Savickas, 1997, 2002, 2005) que concetualiza o desenvolvimento humano como resultado da adaptação a um ambiente social, com o objetivo de promover uma boa integração pessoa-ambiente. Desta forma, a adaptação a uma vida social implica todos os papéis de vida, quer nucleares quer periféricos (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012), nomeadamente o de voluntário. É um conteúdo previamente presente na teoria *life-span, life-space* de Super (1990), mas que na abordagem construtivista de carreira (Savickas, 2002, 2005) assume um papel de maior destaque uma vez que se encontra latente, enquanto estratégia, nas várias transições de vida das pessoas (e.g., escola para o trabalho), conforme tentam implementar as suas personalidades nos seus papéis de trabalho (Savickas & Porfeli, 2012).

A adaptabilidade de carreira é definida como “o constructo psicossocial que denota a prontidão e os recursos do indivíduo para lidar com as atuais e iminentes tarefas desenvolvimentais, com as transições ocupacionais, e traumas pessoais” (Savickas, 2005, p. 51). Estes recursos são forças ou capacidades autorregulatórias acionadas na resolução de problemas (e.g., não familiares, complexos ou indefinidos) advindos de tarefas vocacionais, transições ocupacionais e traumas relacionados com o trabalho (Savickas & Porfeli, 2012). Desta forma, a adaptabilidade, enquanto recurso psicossocial ou competência transacional, é mais mutável do que os típicos traços de

personalidade (Koen, Klehe, & Van Vianen, 2012; Savickas & Porfeli, 2012), uma vez que é desencadeada por desafios da vida e da carreira, e desenvolvida através das interações entre os mundos interno e externo do indivíduo (Savickas, 2005; Savickas & Porfeli, 2012; Verbruggen & Sels, 2008), alterando a sua integração social (Savickas, 1997, 2005; Savickas & Porfeli, 2012). O constructo envolve, tanto nos adolescentes, como nos adultos, atitudes de planeamento, autoexploração, exploração ambiental e tomada de decisão informada (Savickas, 1997) que, em fase final de trajetória, podem apresentar um crescimento substancial (Duarte et al., 2012; Germeijs & Verschueren, 2006).

O indicador de adaptabilidade integra, estruturalmente, múltiplas dimensões de primeira-ordem que consistem em atitudes, crenças e competências específicas - os “*quatro Cs*” (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2002, 2005; Savickas et al., 2009), nomeadamente: a preocupação (*concern*), o controlo, a curiosidade e a confiança. A *preocupação* com o futuro ajuda as pessoas a olharem em diante (i.e., planear) e a se prepararem para futuras eventualidades; o *controlo* permite que se tornem responsáveis por se moldarem a si próprios e aos seus ambientes, de modo a enfrentarem o futuro através de autodisciplina, esforço e persistência (i.e., tomada de decisão); a *curiosidade*, enquanto estratégia autorregulatória, potencia o indagar de possíveis *selves* e cenários (i.e., exploração) nos quais os indivíduos se colocam, simulando-se em diversas situações e papéis; e por fim a *confiança*, advinda das explorações realizadas e de atividades de procura de informação, que produzem aspirações e segurança de que a pessoa pode atualizar escolhas (i.e., autoeficácia) que vai implementando no seu *life design* (Savickas & Porfeli, 2012; Savickas, 2005; Silva, 2011).

Muito embora não se conheça nenhum estudo que foque a adaptabilidade de carreira e o voluntariado, consideramos que os indivíduos que realizam voluntariado apresentarão níveis elevados das quatro dimensões da adaptabilidade de carreira, uma vez que o seu envolvimento neste papel (i.e., de voluntário) poderá permitir desenvolver e evidenciar (i) maior *preocupação* acerca do seu futuro (principalmente se a sua escolha tem inerente uma intenção de experienciar tarefas relacionadas com uma atividade profissional futura, bem como de pré-conhecimento das organizações e de futuros empregadores⁷), (ii) maior *controlo* assumido autonomamente, refletido quer no seu envolvimento quer pela sua persistência enquanto voluntário (que, de acordo com a teoria funcionalista de motivação para o voluntariado, pode ser impulsionado pela função carreira, i.e., pelos benefícios que podem ser ganhos neste âmbito - como por exemplo, ganhar experiência profissional, aumentar perspectivas de emprego - bem como com a perceção de que pode representar um meio de preparação para uma nova carreira ou manutenção de competências relevantes para esta; Clary et al., 1998; Clary & Snyder, 1999; Snyder, 1993; Omoto & Snyder, 1995), (iii) maior *curiosidade* na exploração de cenários e papéis diferentes (e.g., a teoria do papel da identidade [Finkelstein, 2006; FRioux & Penner, 2001] defende que a conservação de um comportamento ao longo do tempo, principalmente quando este papel é identificado pelos outros, origina a sua integração na identidade, ou seja, o envolvimento continuado em atividades de voluntariado leva ao desenvolvimento da identidade de voluntário), nomeadamente se esses cenários e papéis se adivinharem como meio de preparação para a entrada no mercado de trabalho, (iv) maior *confiança* advinda das explorações realizadas (considerando igualmente a relação já mencionada com a autoeficácia;

⁷ Existem estudos que denotam que um dos efeitos possíveis do envolvimento em atividades de voluntariado prende-se com o “efeito de sinalização” (Ziemeck, 2006). Este efeito diz respeito ao voluntário apresentar como objetivo manter uma boa posição em termos do valor de mercado do indivíduo comparativamente a outros concorrentes. Para além disso, no sector das organizações sem fins lucrativos, ser voluntário pode ser uma exigência *a priori* de entrada (Ziemeck, 2006).

(Borgonovi, 2008; Brown, Hoye, & Nicholson, 2012) que poderão ambas funcionar enquanto rampa de lançamento para concretizar um projeto futuro.

Deste modo o voluntariado, localizando-se nas *margens* do trabalho remunerado (Alaguero, 2004) pode proporcionar, à semelhança do trabalho salariado, um campo importante para a implementação do autoconceito no mundo ocupacional, enquanto meio de expressão dos interesses do próprio acerca de si e do mundo providenciando, por um lado, o meio para obter satisfação, concretização e realização pessoal (Blustein, 2006) e, por outro, uma projeção de parte da sua identidade externa no mundo (i.e., estabelecimento de sentido de coerência nas suas interações sociais).

Assim sendo, todas as atividades que ocorrem nos diferentes domínios da vida, nomeadamente o voluntariado, são críticas no processo de *design* e de construção da própria vida (Savickas et al., 2009). Através do seu envolvimento nas atividades proporcionadas pelo exercício de tarefas voluntárias, as pessoas começam a aprender quais as capacidades e interesses que preferem exercitar, construindo novas dimensões de si próprias (e.g., crenças de autoeficácia, e.g., Borgonovi, 2008; Brown et al., 2012). Mais ainda, interagem com outras pessoas, de quem recebem *feedback* e com as quais constroem sistemas coletivos de representações, que podem conjuntamente transformar o seu autoconceito e promover a reinterpretção de alguns temas da sua vida (Savickas et al., 2009). Estas experiências, numa perspetiva de construção, permitem às pessoas afirmarem o seu significado pessoal na experiência passada, presente e futura (i.e., aspirações), capacitando-as com os recursos necessários para se adaptarem às mudanças sociais que estão a ocorrer nas suas vidas, nomeadamente no seu papel de trabalho (Savickas et al., 2009). Desta forma, está-se a potenciar o *design* da vida, bem como a visão flexível da aprendizagem ou o reforço de aptidões e interesses, através do envolvimento em atividades promotoras da construção de uma nova (ou melhorada)

visão e realidade de si próprio (Savickas et al., 2009). No contexto da teoria construtivista de carreira, os recursos pessoais referidos acima estão ancorados no conceito de adaptabilidade de carreira (Savickas, 1997, 2005; Savickas & Porfeli, 2012; Silva, 2011).

5. A Orientação de Causalidade e as Sub-dimensões da Adaptabilidade

Na continuação do supra mencionado relativamente à adaptabilidade de carreira, quando os indivíduos se encontram perante tarefas ocupacionais, transições de carreira (e.g., escola para o trabalho) ou vivenciam traumas no trabalho, evidenciam maior adaptabilidade e são concetualizados como mais adaptáveis uma vez que (a) estão *preocupados* com o seu futuro vocacional, (b) assumem o *controlo* da preparação para o seu futuro vocacional, (c) revelam *curiosidade* através da exploração de possíveis cenários e *selfs* que ocorrem em futuros iminentes, e (d) aumentam ou potenciam a *confiança* necessária para alcançarem as suas aspirações (Savickas & Porfeli, 2012). A adaptabilidade de carreira compreende a capacidade do indivíduo para enfrentar, esforçar-se por ou aceitar os papéis na carreira em mudança e, com sucesso, gerir as várias transições na carreira (Savickas, 1997, 2002; 2005). Assim, estar perante um “ponto de mudança”, ou seja, na fase final de ciclo de estudos, torna a adaptabilidade de carreira relevante no sentido de promover a preparação adequada da carreira, a entrada no mercado de trabalho bem-sucedida, e o acesso a um emprego de boa qualidade (Johnston, Luciano, Maggiori, Ruch, & Rossier, 2013; Koen et al., 2012).

Deste modo, a adaptabilidade de carreira, que reflete a liberdade no assumir de responsabilidade nas suas carreiras, e a exploração de papéis e experiências, que permite às pessoas alargarem os seus horizontes a possíveis alternativas ou oportunidades (Hall, 2004; Zikic & Hall, 2009), inclui a competência e a motivação para a mudança (Fugate, Kinicki, & Ashforth, 2004; Pouyaud, Vignoli, Dosnon, & Lallemand, 2012). Esta motivação sugere que os indivíduos são capazes de “no presente, se envolverem no futuro, e terem a capacidade de agir com confiança” (Pouyaud et al., 2012, p. 693). Assim, uma pessoa motivada e com maior orientação autónoma experimenta uma

“adaptação individual”, que pode ser caracterizada por *preocupar-se* acerca do seu futuro, tomar as rédeas (*controle*) dos preparativos necessários para o seu futuro vocacional, evidenciar *curiosidade* na exploração de *selfs* e cenários possíveis pertinentes para o seu futuro, e fortalecer a sua *confiança* na procura e concretização das suas aspirações (Pouyaud et al., 2012; Savickas, 2005).

Segundo a TAD (Deci & Ryan, 2000), subjacente a esta “adaptação” está uma maior orientação autónoma. Blustein (1988) ao estudar a relação entre os processos motivacionais e a exploração da carreira, constatou a importância da autonomia na atividade de exploração, indicando que, tal como Jordaan (1963) sugere, algumas dimensões importantes desta podem ser entendidas como manifestações de desejos motivados intrinsecamente para autoconhecer-se e ao ambiente (Blustein, 1988). Mais ainda, como Deci e Ryan (1985b) defendiam, as pessoas com elevada orientação autónoma tendem a comportar-se de modo mais autodeterminado, desenvolvendo importantes capacidades de adaptação, evidenciando maior flexibilidade na concretização dos seus objetivos ou metas pessoais, ou seja, no determinar do seu futuro (Blustein, 1988). Posto isto, para Blustein (1988), as relações entre o processo motivacional, as crenças relativas à exploração, e as atividades poderão refletir funções da exploração de carreira “no providenciar dos meios para concretizar a autodeterminação no domínio vocacional” (p. 355). Os indivíduos com elevada motivação aparentam ter um maior desejo de enveredar por um processo de exploração de si e, simultaneamente, parecem acreditar “na instrumentalidade das atividades que irão facilitar a tomada de decisão na carreira” (*idem*). O autor refere ainda que, enquanto os jovens, num processo exploratório inicial, parecem estar mais motivados a realizarem uma exploração de si mesmos, em fases mais avançadas deste processo poderá emergir

uma maior curiosidade em explorar o ambiente para obter informações acerca das opções vocacionais e de características do mercado de trabalho.

Concluindo, uma maior orientação autónoma reveste-se de pertinência no contexto do voluntariado, uma vez que se pode enquadrar nos “interesses profissionais e de lazer” (Flum, 2001, p. 5), os quais são produzidos internamente no espaço entre os indivíduos e os outros. Assim, a escolha e o processo de desenvolvimento de carreira encontram-se intimamente associados aos seus contextos relacionais proximais e comunitários (Blustein, Schultheiss, & Flum, 2004; Blustein, 2011; Hall, 2009). Mais ainda, esta “lente relacional” (Blustein, 2011, p. 2) pode evidenciar potencial para se compreender como as pessoas constroem e desenvolvem os seus planos e preferências no trabalho, como lidam com desafios, bem como de que forma gerem o significado que este tem para si e os relacionamentos que aí estabelecem (Blustein et al., 2004; Blustein, 2011; Flum, 2001), não devendo assim ser negligenciada.

6. O Voluntariado e a Satisfação com a Vida

Existem diversas características que estão associadas à definição do fenómeno de voluntariado, nomeadamente que a atividade de voluntariado, numa lógica de ação planeada, evidencia um comportamento a longo prazo (e.g., Clary & Snyder, 1991; Smithson, Amato, & Pearce, 1983) que ocorre dentro de um contexto organizacional (Clary & Snyder, 1999; Clary et al., 1998; M. Finkelstein, 2009; Mutchler, Burr, & Caro, 2003), e envolve uma ajuda (Kwok, Chui, & Wong, 2013) “não obrigatória” (Chambre, 1993; Omoto & Snyder, 1995; Penner, 2002, 2004; Wilson & Musick, 1997), sem expectativas de recompensa monetária (Clary & Snyder, 1999; Conselho da União Europeia, 2011; Mowen & Sujan, 2005), podendo transformar-se em um indicador do nível de adequação dos indivíduos. Uma vez que é projetado, exige estrutura na sua ação (Wilson, 2000; Wilson, Spoehr, & McLean, 2005), contempla a ordenação de prioridades, bem como a combinação de capacidades pessoais e interesses com o tipo de intervenção a implementar (Benson et al., 1980).

Atendendo ao número de pessoas que se envolve neste tipo de fenómeno, parece plausível afirmar que existem fatores motivacionais que determinam este comportamento (e.g., Chacón et al., 2007; Clary & Snyder, 1999; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995; Weinstein & Ryan, 2010), bem como benefícios que são recebidos pelos voluntários (e.g., Gottlieb & Gillespie, 2008; Okun, Barr, & Herzog, 1998; Ziemek, 2006), nomeadamente: o aumento da autoestima (Brown et al., 2012; Rodell, 2010; Thoits & Hewitt, 2001), do otimismo (Mellor et al., 2008), do bem-estar psicológico (e.g., Black & Living, 2004; Greenfield & Marks, 2004; Herzog, Franks, Markus, & Holmberg, 1998; Okun, Rios, Crawford, & Levy, 2011; Piliavin & Siegl, 2007; Plagnol & Huppert, 2009; Vecina & Chacón, 2013; Windsor et al., 2008)), da

satisfação face à vida (Omoto et al., 2000; Pavlova & Silbereisen, 2012; Piliavin & Siegl, 2007; Rodell, 2010; Van Willigen, 2000), da felicidade geral (Musick & Wilson, 2003), do bem-estar físico geral (Black & Living, 2004; Lum & Lightfoot, 2005; Morrow-Howell, Hinterlong, Rozario, & Tang, 2003; Musick, Herzog, & House, 1999; Musick & Wilson, 2003), e da longevidade (Musick et al., 1999; Musick & Wilson, 2003).

No que concerne a satisfação, os estudos indicam que é mais provável que os voluntários satisfeitos com o seu trabalho permaneçam envolvidos no voluntariado mais tempo (e.g., Porter & Steers, 1973; Vecina, Chacón, & Sueiro, 2010; Vecina et al., 2012), uma vez que níveis mais elevados de satisfação poderão ser indicadores de prazer e interesse no trabalho desenvolvido, mesmo em tempos difíceis.

A satisfação com a vida, a componente cognitiva do bem-estar subjetivo (Diener et al., 1999; Pavot & Diener, 1993; Simões, 1992), refere-se ao resultado de um processo de julgamento consciente no qual as pessoas avaliam a qualidade geral das suas vidas, tendo subjacente os seus critérios, nomeadamente os seus valores e objetivos (Pavot & Diener, 1993; Simões, 1992). As investigações que têm apontado que “fazer o bem faz bem” (Piliavin, 2003, p. 243), focando o efeito benéfico do voluntariado nos níveis de bem-estar subjetivo e psicológico e de satisfação com a vida, revelam que as pessoas que realizam voluntariado relatam níveis mais elevados (de satisfação com a vida) comparativamente a indivíduos não voluntários (e.g., Borgonovi, 2008; Duncan & Whitney, 1990), sendo esta relação considerada como empiricamente consistente (Mellor et al., 2008; Morrow-Howell, 2010).

Mais ainda, na relação entre voluntariado e bem-estar psicológico e satisfação com vida, vários estudos apontam diversos recursos psicológicos, sociais (Mellor et al., 2008; Musick & Wilson, 2003) e situacionais (Parboteeah et al., 2004) que interagem

nesta associação. No que diz respeito aos recursos psicológicos, os investigadores têm identificado fatores como o sentido de utilidade (Piliavin & Siegl, 2007), a autoeficácia (Borgonovi, 2008; Brown, Hoyer, & Nicholson, 2012), a confiança (Black & Living, 2004), uma maior felicidade (Konrath, 2012) e bem-estar (Thoits & Hewitt, 2001) inicialmente percebidos. Indiciam também uma forte relação com a satisfação das necessidades (Gebauer, Riketta, Broemer, & Maio, 2008; Weinstein & Ryan, 2010), incluindo as motivações (Black & Living, 2004) altruístas (Finkelstein & Brannick, 2007; Finkelstein, 2008; Kahana, Bhatta, Lovegreen, Kahana, & Midlarsky, 2013; Piliavin & Siegl, 2007) e a motivação intrínseca (Kwok et al., 2013) como intervindo ao nível da relação entre voluntariado e bem-estar, nomeadamente na satisfação com a vida.

Relativamente aos recursos sociais, os resultados dos estudos têm apontado a integração social (Musick & Wilson, 1999; Piliavin & Siegl, 2007; Van Willigen, 2000), a conexão social (Brown et al., 2012), o papel social (Borgonovi, 2008), o suporte social e as redes sociais (Borgonovi, 2008; Greenfield & Marks, 2004; Li & Ferraro, 2005; Musick & Wilson, 2003; Wilson & Musick, 1997), como fatores participantes na associação entre o voluntariado e a satisfação com a vida e o bem-estar. Acrescem ainda os recursos situacionais como o tipo de atividades (Borgonovi, 2008; Greenfield & Marks, 2004; Li & Ferraro, 2005; Musick & Wilson, 2003; Wilson & Musick, 1997), o tempo (Morrow-Howell et al., 2003; Mutchler et al., 2003; Rodell, 2010; Van Willigen, 2000; Windsor et al., 2008) e a variedade das tarefas, salientando o contato direto com os destinatários do voluntariado (Windsor et al., 2008), e o número de organizações (Piliavin e Siegel [2007] mencionaram como mais profícuo colaborar com três) ou o tipo de organizações (Morrow-Howell et al., 2003; Thoits & Hewitt, 2001; Van Willigen, 2000) como igualmente intervindo na relação mencionada.

Neste sentido, o presente trabalho selecionou os estudantes do ensino superior como grupo alvo para estudar a relação entre o voluntariado e a satisfação com a vida. Esta opção deveu-se, por um lado, ao facto de grande parte das investigações indicadas utilizar amostras de voluntários reformados ou adultos (sendo as suas idades consideradas como abaixo dos 65 anos, e.g., Musick & Wilson, 2003; Van Willigen, 2000), existindo poucas pesquisas com jovens adultos (e.g., Bowman, Brandenberger, Lapsley, Hill, & Quaranto, 2010) e, por outro, as particularidades que nos propomos estudar (e.g., adaptabilidade de carreira) apresentam características distintas nesta fase de vida (e.g., Super, 1984), podendo igualmente levar a que o impacto transformativo do voluntariado se revista de especificidades distintas nesta fase de vida (Bowman et al., 2010).

7. O Efeito da Orientação de Causalidade e da Adaptabilidade na Satisfação com a Vida

Seguindo o postulado da TAD (*vide* Capítulo III deste trabalho; (Deci & Ryan, 2000, 2008b; Ryan & Deci, 2000a, 2002) que preconiza uma relação entre um funcionamento ótimo, do qual a orientação autônoma faz parte, com a satisfação com a vida (e.g., Baard et al., 2004; Gagné & Deci, 2005; Lynch, Plant, & Ryan, 2005), considerou-se no presente estudo analisar o papel da orientação autônoma na relação entre o voluntariado e a satisfação com vida.

Na continuação do que afirmámos no capítulo anterior, uma maior orientação autônoma relaciona-se com elevados índices de adaptabilidade de carreira, uma vez que tem inerente maior intencionalidade na sua ação o que, por sua vez, origina maior volição pessoal para controlar o seu comportamento e utilizar os seus recursos para lidar com tarefas desenvolvimentais, transições e desafios pessoais passíveis de ocorrerem na sua história de vida.

Os estudos sobre a adaptabilidade de carreira indicam que os adolescentes que apresentam elevados índices de adaptabilidade de carreira em termos da sua tomada de decisão (Creed, Muller, & Patton, 2003), planeamento, exploração ou confiança (Germeijs & Verschueren, 2006; Neuenschwander & Garrett, 2008) revelam maior sucesso nas suas transições vocacionais (Creed et al., 2003; Germeijs & Verschueren, 2006), sentimento de poder (Hirschi, 2010), bem-estar (Hartung & Taber, 2008; Hirschi, 2010; Johnston et al., 2013; Skorikov, 2007) e satisfação face à vida (Hirschi, 2011; Koen et al., 2012). Deste modo, a adaptabilidade de carreira, para além de outros efeitos, associa-se também à satisfação com a vida. Considerando ainda que, como refere Savickas (e.g., 1997), a palavra *adaptação*, significa etimologicamente tornar-se

mais adequado ou congruente, através da mudança (pessoal), então pode inferir-se que os indivíduos com maiores índices de adaptabilidade, i.e., mais flexíveis na sua resposta aos desafios ambientais, serão mais bem-sucedidos no confronto com as suas tarefas de vida e concomitantemente apresentarão um maior nível de satisfação com a vida.

7.1. Método

7.1.1. Participantes

Participaram neste estudo 402 estudantes (106 do sexo masculino, 26.4%; 296 do sexo feminino, 73.6%), com idades compreendidas entre os 18 e os 65 anos ($M=24.46$, $DP=7.208$) provenientes de instituições do ensino superior de Portugal (240 de licenciatura, 59.7%; 120 de mestrado, 29.9%; 42 de doutoramento, 10.4%). Da globalidade dos participantes, 130 (32.3%) referiram realizar atividades de voluntariado, em períodos que variavam entre 1 e 360 meses ($M=44.25$, $DP=62.88$), essencialmente nas áreas social (49.2%), cultural (13.1%) e religiosa (10%), numa periodicidade que oscilava entre pontualmente (40%), mensalmente (8.5%), semanalmente (31.5%) e diariamente (8.5%). Quando auscultados relativamente à pertença a uma organização de voluntariado, 70% (91) respondeu afirmativamente.

7.1.2. Procedimento

O presente estudo foi desenvolvido com recurso a base eletrónica (através do *Google Doc* via email; Anexo B). Esta nossa opção deve-se ao facto deste procedimento assegurar a qualidade da recolha comparativamente a outros métodos mais tradicionais (e.g., preenchimento manual) (Gosling, Vazire, Srivastava, & John, 2000). Desta forma, procedeu-se à recolha via *Web*, apresentando uma nota inicial da qual constava o objetivo do estudo, a garantia de anonimato e confidencialidade, salientando-se a importância da participação. Foram contactados alunos matriculados nas universidades públicas do país.

7.1.3. Medidas

Utilizou-se um *Questionário Sociodemográfico* para recolher informações relativas ao sexo, idade, localidade, instituição, curso e ano/ciclo que frequenta. No tocante às áreas científicas dos cursos, recorreu-se à Cordis – Subject, Index, Classifications Codes (Service, n.d.) para a sua classificação em 6 áreas científicas gerais: 1) Ciências da Saúde, 2) Ciências Sociais, 3) Humanidades, 4) Ciências da Natureza, 5) Ciências Tecnológicas, 6) Ciências Físicas; acrescentou-se uma 7) Não especificado.

Adicionaram-se ainda questões de caracterização do agregado familiar, nomeadamente número de elementos, idade, profissão e habilitações académicas dos pais (categorizadas segundo a Classificação Portuguesa das Profissões, Instituto Nacional de Estatística, 2011).

Relativamente à *Caracterização do Voluntariado*, os participantes foram auscultados face à participação em atividades de voluntariado, pertença a uma organização, tempo, periodicidade e área de ação neste tipo de contexto.

Para avaliação da *Orientação para a autonomia* recorreu-se à versão portuguesa (Paixão et al., 2010) da *General Causality Orientations Scale* (GCOS, Deci & Ryan, 1985b). O instrumento é composto por 12 vinhetas, em que cada uma descreve uma situação que decorre num contexto tipicamente social ou de realização, existindo para cada situação 3 tipos de respostas, que expressam uma orientação autónoma ($\alpha=.76$), controlada ($\alpha=.70$) ou impessoal ($\alpha=.80$) (total 36 itens). Em cada situação, os sujeitos deveriam exprimir o seu grau de concordância numa escala tipo Likert com 7 pontos (muito baixa probabilidade de evidenciar aquele tipo de resposta deve colocar um círculo à volta dos números 1 ou 2; se a probabilidade de responder daquela forma não

for muito elevada deve colocar um círculo à volta de um dos números intermédios; e se for muito elevada deve colocar um círculo à volta dos números 6 ou 7).

A *Adaptabilidade de Carreira* foi avaliada com recurso à versão portuguesa (Duarte et al., 2012) da *Career Adaptability Scale* baseada no modelo teórico de Savickas (1997, 2002). Este instrumento é composto por 28 itens ($\alpha=.94$) que avaliam quatro dimensões: preocupação - a medida em que o indivíduo está orientado para e envolvido na preparação do futuro (7 itens, e.g., “*pensar como vai ser o meu futuro*”, $\alpha=.84$), o controlo - a autodisciplina revelada através da consciência e responsabilidade na tomada de decisões (7 itens, e.g., “*defender as minhas convicções*”, $\alpha=.87$), a curiosidade - a medida em que o indivíduo explora as circunstâncias e procura informações acerca de oportunidades (7 itens, e.g., “*explorar aquilo que me rodeia*”, $\alpha=.88$), e a confiança - nível de certeza de que possui a capacidade necessária para resolver problemas e realizar o que é necessário para ultrapassar obstáculos (7 itens, e.g., “*desenvolver novas competências*”, $\alpha=.93$). As respostas foram dadas segundo uma escala tipo Likert que varia entre *muito pouco* (1) e *muito* (5).

Para a avaliação da *Satisfação Global face à Vida* recorreu-se à versão portuguesa (Simões, 1992) da *Satisfaction With Life Scale* (SWLS, Diener et al., 1985) que proporciona uma medida unidimensional relacionada com a componente cognitiva do bem-estar subjetivo. É composta por 5 itens (e.g., “*estou satisfeito com a minha vida*”, $\alpha=.82$), respondidos numa escala tipo Likert que varia entre 1 (discordo pouco) e 5 (concordo muito).

7.2. Resultados

7.2.1. Análise da Estatística Descritiva

Relativamente à orientação de causalidade (Tabela 35), a orientação autónoma foi a que revelou valores médios mais elevados ($M=62.27$, $DP=8.57$), tendo sido a orientação impessoal a que apresentou níveis mais baixos ($M=35.88$, $DP=10.71$).

Na adaptabilidade de carreira ($M=27.98$, $DP=3.79$), as dimensões que evidenciaram valores médios mais elevados foram o controlo ($M=28.42$, $DP=4.44$, Máx=35, Min=5) e a confiança ($M=28.50$, $DP=4.48$, Máx=35, Min=5), sendo a preocupação ($M=27.25$, $DP=4.25$, Máx=35, Min=5) a que revelou níveis mais baixos. Contudo, na generalidade, as médias apresentadas nas várias subescalas e no índice total de adaptabilidade foram elevadas ($M=27.98$, $DP=3.79$).

A satisfação com a vida apresentou um valor médio de 16.95 ($DP=3.91$, Máx=25, Min=5), o que se pode considerar como um nível médio-alto.

7.2.2. Relação entre as Variáveis

Analisando as correlações entre as várias dimensões em estudo (Tabela 35), salienta-se em primeiro lugar que o sexo não revela nenhuma relação com os constructos em estudo. Em segundo lugar, a idade evidencia uma associação positiva ($r=.485$, $p<.01$) com o ciclo de estudos, o que nos parece lógico uma vez que ambos evoluem em conjunto (i.e., quanto maior a idade maior o ciclo de estudos frequentado).

Tabela 35: Estatística descritiva e correlações das dimensões em estudo.

	<i>M</i>	<i>DP</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Sexo	-	-	1												
2.Idade	24.47	7.21	-.027	1											
3.Ciclo	1.51	.68	-.002	.485**	1										
4.Voluntariado	-	-	.003	.091	.079	1									
5.OA	62.27	8.57	.078	-.092	-.006	.112*	1								
6.OC	47.63	8.85	.049	.004	.003	-.092	.361**	1							
7.OI	35.88	10.71	.025	-.113*	-.042	-.099*	.163**	.379**	1						
8.Preoc	27.25	4.25	.008	-.003	.079	.117*	.272**	.231**	-.223**	1					
9.Control	28.42	4.44	-.019	.119*	.119*	.100*	.278**	.144**	-.438**	.643**	1				
10.Curios	27.75	4.18	-.043	.135**	.140**	.124*	.292**	.117*	-.337**	.639**	.712**	1			
11.Conf	28.50	4.48	-.038	.213**	.212**	.060	.255**	.137**	-.374**	.626**	.742**	.753**	1		
12.AdCar	27.98	3.79	-.027	.134**	.158**	.114*	.313**	.179**	-.394**	.829**	.888**	.885**	.895**	1	
13.Satisf	16.95	3.91	-.074	-.112*	.042	.138**	.032	-.040	-.229**	.283**	.301**	.206**	.238**	.294**	1

Nota: *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; OA=Orientação Autônoma; OC=Orientação Controlada; OI=Orientação Impessoal; Preoc=Preocupação; Control=Controlo; Curios=Curiosidade; Conf=Confiança; AdCar=Adaptabilidade de Carreira; Satisf=Satisfação Global face à Vida; * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$.

De salientar que o nível de estudos também se correlaciona positivamente com algumas subescalas da adaptabilidade (i.e., controlo $r=.119$, $p<.05$, curiosidade $r=.135$, $p<.01$, e confiança $r=.213$, $p<.01$), bem como com o índice global ($r=.134$, $p<.01$).

O voluntariado correlaciona-se positivamente com a orientação autónoma ($r=.112$, $p<.05$) e negativamente com a orientação impessoal ($r=-.099$, $p<.05$). Quanto à sua relação com a adaptabilidade de carreira, revela uma associação positiva com as dimensões da preocupação ($r=.117$, $p<.05$), do controlo ($r=.100$, $p<.05$), e da curiosidade ($r=.124$, $p<.05$), bem como o índice global ($r=.114$, $p<.05$). Deste modo, não apresenta uma correlação significativa com a confiança ($r=.060$). A associação mais forte e significativa do voluntariado ocorre com a satisfação com a vida ($r=.138$, $p<.01$).

Relativamente à orientação de causalidade, salienta-se que as várias orientações correlacionam-se significativamente entre si, bem como com todas as dimensões da adaptabilidade e com o índice global (na orientação impessoal a correlação apresenta um sinal negativo, mas a sua associação é igualmente significativa). No referente à sua relação com a satisfação com a vida, apenas a orientação impessoal revela uma correlação significativa que, à semelhança das dimensões da adaptabilidade, é significativa mas negativa.

Finalmente, a adaptabilidade de carreira e respetivas dimensões apresentam uma relação positiva e significativa com a satisfação com a vida.

Parece-nos igualmente importante analisar as diferenças existentes entre os indivíduos que realizam atividades de voluntariado e os que não participam nestas

ações. Para isso procedeu-se à elaboração de comparações entre os dois grupos através de testes *t* de *Student*⁸ (Tabela 36).

Tabela 36: Comparação entre voluntários e não voluntários relativamente à orientação de causalidade, adaptabilidade de carreira e satisfação com a vida.

Dimensões	Não Voluntários		Voluntários		<i>t</i>	<i>p</i>	<i>d</i>
	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>			
Orient Autónoma	61.66	8.78	63.65	7.92	-2.200	.03	.24
Orient Controlo	48.24	8.82	46.46	8.80	1.891	.06	.20
Orient Impessoal	36.61	11.00	34.35	10.00	1.988	.05	.22
Preocupação	26.99	4.33	27.97	3.59	-2.398	.02	.25
Controlo	28.31	4.62	29.06	3.41	-1.834	.07	.19
Curiosidade	27.46	4.15	28.49	3.76	-2.391	.02	.26
Confiança	28.39	4.60	28.88	3.81	-1.142	.25	.12
Adaptabilidade	27.76	3.87	28.60	3.08	-2.357	.02	.24
Satisfação Vida	16.62	3.99	17.73	3.53	-2.700	.01	.29

Nota: *M*=Média; *DP*=Desvio Padrão; *t*=*t* de Student; *p*=Nível de Significância; *d*=*d* de Cohen; Orient=Orientação.

Os resultados apontam existirem diferenças significativas, embora de pequena magnitude, entre voluntários e não voluntários nas três orientações de causalidade, na adaptabilidade de carreira e respetivas dimensões (com exceção da confiança) e na satisfação com a vida. Na globalidade, os voluntários apresentam valores médios mais elevados nas dimensões assinaladas do que os não voluntários, com exceção da orientação impessoal em que a tendência se inverte. Deste modo, tal como proposto e acima relatado, os voluntários revelam maior orientação autónoma e controlada, bem como adaptabilidade de carreira e satisfação face à vida.

Concluindo, a análise das correlações entre as dimensões em estudo e dos valores médios revelam-se como um bom suporte inicial para o modelo que nos propomos estudar no presente estudo.

⁸ Inicialmente verificou-se a homogeneidade das variâncias através do Teste de Levene. Quando esta se confirmou utilizou-se o teste *t*, e na situação contrária recorreu-se à sua versão corrigida, o teste *t* de Welsch.

7.2.3. Testagem do Modelo

Para testar o modelo apresentado no início deste capítulo, incluindo a avaliação de efeitos de mediação do voluntariado, realizou-se um conjunto de *path analysis* com recurso ao AMOS (v20, SPSS, an IBM Company, Chicago, IL), através da estimativa dos parâmetros pelo método da máxima verosimilhança (Marôco, 2014). A normalidade das variáveis foi avaliada pelos coeficientes de assimetria (Sk) e curtose (Ku) uni- e multivariada. Os valores são inferiores a 1 não indicando desvios consideráveis à normalidade. A multicolinearidade foi avaliada com a estatística VIF (Marôco, 2014), e não se encontrou nenhum efeito nas variáveis testadas (i.e., o VIF variou entre 1.055 e 2.750). Deste modo, mantiveram-se todas as variáveis em estudo ($n=401$). Consideraram-se estatisticamente significativos apenas os efeitos cujo $p < .05$.

O primeiro modelo testou os caminhos diretos desde a orientação de causalidade (i.e., orientação autónoma, controlada e impessoal) e as dimensões da adaptabilidade para o voluntariado e satisfação com a vida. Tal como a tabela 37 indica, o modelo revelou um fraco ajustamento⁹ ($\chi^2=654.573$, $gl=9$, $p > .001$, $GFI=.696$, $CFI=.471$, $RMSEA=.423$). Analisando os dados mais em pormenor (nomeadamente recorrendo aos Índices de Modificação), verificou-se que existia variância comum por explicar entre os indicadores da adaptabilidade, pelo que decidimos correlacionar os respetivos erros. Deste modo, procedeu-se à sua interligação no modelo 2.

⁹ Na avaliação do ajustamento do modelo consideraram-se os seguintes valores de referencia: χ^2 quanto menor melhor ($p > .05$); $\chi^2/gl < 5$ =Ajustamento mau, $\chi^2/gl [2;5]$ =Ajustamento sofrível, $\chi^2/gl [1;2]$ =Ajustamento bom, $\chi^2/gl \sim 1$ =Ajustamento muito bom; CFI e GFI: $< .8$ =Ajustamento mau, $[0.8;0.9]$ =Ajustamento sofrível, $[0.9;0.95]$ =Ajustamento bom, $\geq .95$ =Ajustamento muito bom; RMSEA $> .10$ =Ajustamento inaceitável, $[.05;.10]$ 0 Ajustamento aceitável, $\leq .05$ =Ajustamento muito bom (Marôco, 2014, p. 55).

O segundo modelo proposto embora tenha melhorado significativamente em alguns índices (e.g., GFI, CFI) continuou a evidenciar um fraco ajustamento global ($\chi^2=117.495$, $gl=3$, $p<.01$, $GFI=.938$, $CFI=.906$, $RMSEA=.309$). A análise mais fina dos diversos parâmetros estimados pelo AMOS levou-nos de seguida a propor a eliminação de alguns caminhos diretos que se mostraram não significativos estatisticamente. Neste caso estão os caminhos (i) entre todas as dimensões da adaptabilidade de carreira e o voluntariado, (ii) entre as dimensões curiosidade e confiança com a satisfação com a vida, e finalmente (iii) entre as orientações autónoma e controlada com a satisfação com a vida.

Tabela 37: Índices de ajustamento dos modelos testados.

Modelos	χ^2	gl	p	χ^2/gl	RMR	GFI	CFI	RMSEA
Mod 1	654.573	9	>.001	72.730	7.625	.696	.471	.423
Mod 2	117.495	3	<.01	39.165	7.395	.938	.906	.309
Mod 3	9.365	8	>.05	1.171	.287	.995	.999	.021

Nota: Mod 1=Modelo 1; Mod 2=Modelo 2; Mod 3=Modelo 3; χ^2 =Qui Quadrado; gl =Graus de Liberdade; χ^2/gl =Rácio de Qui Quadrado e Graus de Liberdade; RMR=Root Mean Residual; GFI=Goodness-of-Fit Index; CFI=Comparative Fit Index; RMSEA=Root Mean Square Error of Approximation.

Deste modo, o terceiro modelo, resultante do processo de “desbaste” e de simplificação referido, emergiu com indicadores estatísticos que indicaram um bom ajustamento ($\chi^2=9.365$, $gl=8$, $p>.05$, $GFI=.995$, $CFI=.999$, $RMSEA=.021$). Na globalidade, praticamente todos os caminhos especificados foram significativos (Figura 7), com exceção do caminho da orientação impessoal para o voluntariado ($p>.05$) e o caminho da dimensão controlo da adaptabilidade para a satisfação global ($p>.05$).

Relativamente à orientação de causalidade, as orientações autónoma (.167, $p < .01$) e controlada (-.124, $p < .05$) apresentam um caminho direto para o voluntariado, e apenas a orientação impessoal revela um caminho direto com a satisfação com a vida (-.136, $p < .01$). Todas as orientações revelam caminhos diretos para todas as dimensões da adaptabilidade. No que se refere às dimensões da adaptabilidade, apenas a preocupação (.143, $p < .05$) e o controlo (.122, $p = .055$) exibem um caminho direto para a satisfação com a vida.

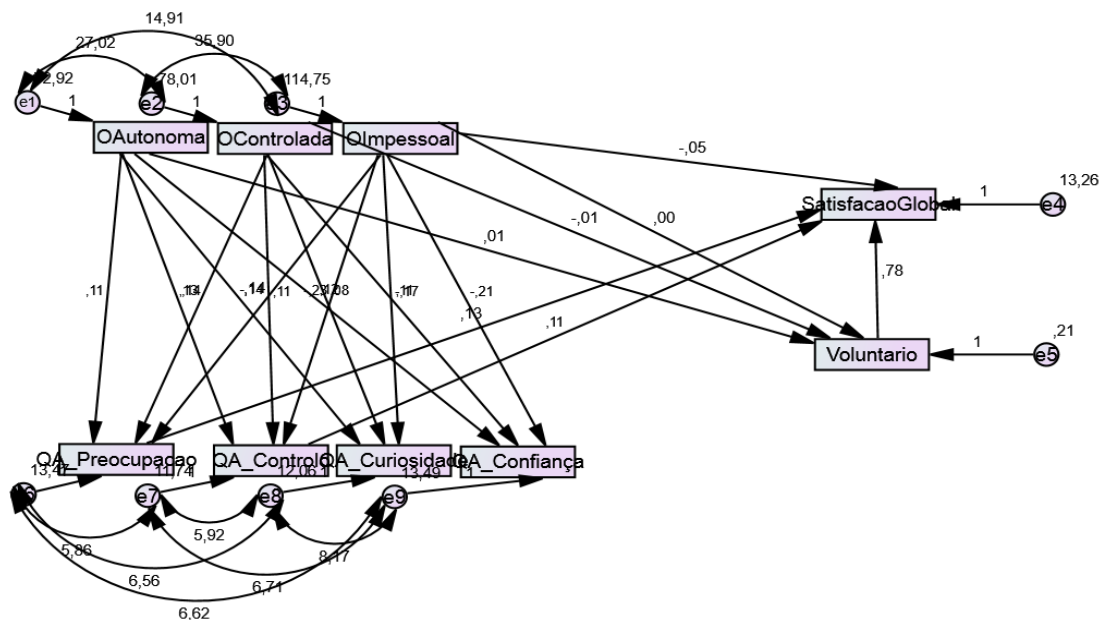


Figura 7: Resultados do modelo final testado (não estandardizado).

Assim, segundo o modelo, a relação entre as orientações autónoma e controlada e a satisfação com a vida ($R^2 = .11$) pode ser mediada através das dimensões preocupação e controlo da adaptabilidade de carreira ou via voluntariado. Após análise dos coeficientes estimados pelo AMOS concluiu-se que, entre os vários efeitos indiretos postulados, e de acordo com o método Bootstrap de reamostragem, apenas as orientações de causalidade (impessoal [$\beta_{satisfa\c{c}o/impessoal} = -.131, p = .001$];

$[\beta_{\text{satisfação/controlada}} = .057, p=.003]$; $[\beta_{\text{satisfação/autónoma}} = .082, p=.001]$), mostraram efeitos indiretos estatisticamente significativos com a variável satisfação com a vida.

Ao contrário do que se pressupunha, o voluntariado não se revelou um forte preditor ($R^2=.04$).

Concluindo, possuir uma maior orientação autónoma ou menor orientação controlada leva a maior preocupação e controlo ao nível da adaptabilidade de carreira, bem como aumenta a probabilidade de envolvimento em atividades de voluntariado que, em conjunto, se reflete numa maior satisfação com a vida. O presente estudo também revela que o tipo de orientação motivacional é o melhor preditor (entre os que foram analisados), quer direta, quer indiretamente das variáveis dependentes consideradas (voluntariado e satisfação com a vida). O voluntariado apresenta um impacto fraco (embora, estatisticamente significativo) na satisfação com a vida ($[\beta_{\text{satisfação/voluntário}} = -.095, p=.046]$); atestando, apesar de tudo, a relevância deste papel de vida no grau de bem-estar dos indivíduos. Já contrariamente ao que prevíamos a relação dos indicadores de adaptabilidade não mostraram ter, neste estudo, qualquer impacto direto significativo no voluntariado, embora, como esperávamos algumas das suas dimensões (e.g., preocupação e controlo) tenham-se mostrado preditores relevantes, mesmo depois de controlados estatisticamente os efeitos de todas as outras variáveis incluídas no modelo, do grau de satisfação com a vida reportado pelos indivíduos (β 's de .122 ($p=.055$) e .143 ($p=.014$), respetivamente).

7.3. *Discussão*

Este estudo teve como objetivo central analisar a relação entre o nível de adaptabilidade de carreira, as orientações de causalidade e a satisfação com a vida, considerando o efeito que realizar voluntariado poderia ter neste processo. De acordo com as teorias estudadas, assumiu-se que uma maior orientação autónoma se refletiria numa maior adaptabilidade de carreira e, conseqüentemente, num nível de satisfação face à vida mais elevado, sendo que esta relação seria mais acentuada nos indivíduos que realizariam voluntariado. Deste modo, construiu-se um modelo teórico que na nossa ótica refletiria estas premissas.

Os resultados encontrados indicaram que em primeiro lugar, na generalidade os participantes apresentam índices mais elevados de orientação autónoma e mais baixos de orientação impessoal, e que estes valores são mais acentuados no grupo dos voluntários. Sendo o voluntariado uma atividade “não obrigatória” (e.g., Omoto & Snyder, 1995; Penner, 2002, 2004; Wilson & Musick, 1997), este resultado confirma a nossa perspetiva inicial de que as pessoas que se envolvem neste tipo de atividades fazem-no por sua livre e espontânea vontade, enquanto forma de colocar em prática e desenvolver os seus interesses (Deci & Ryan, 1985a, 2000; Ryan & Deci, 2000a). Na continuação do já discutido no capítulo anterior (*vide* capítulo V), o facto dos voluntários realizarem as suas atividades num contexto organizacional, pode originar uma maior perceção de controlo face à sua ação. Assim, mesmo autorregulando o seu comportamento, é possível que os indivíduos percecionem igualmente um certo controlo por parte do contexto de voluntariado (e.g., Millette & Gagné, 2008), o que se poderá associar a formas de agradar os demais, de manter a sua autoestima ou de cumprir com os pressupostos transmitidos pela organização de voluntariado

(Weinstein & Ryan, 2010), o que parece estar refletido nos elevados indicadores de orientação controlada encontrados neste estudo.

Em segundo lugar, os resultados revelam relações positivas e significativas entre o voluntariado e as dimensões de preocupação, controlo e curiosidade, não refletindo uma associação com a confiança. Atendendo ao exposto, pensa-se que o facto desta dimensão, interligada à perceção de autoeficácia dos indivíduos (Borgonovi, 2008; Brown et al., 2012), não apresentar uma correlação significativa com o voluntariado se poderá relacionar com o tipo de tarefas que são exercidas no contexto de voluntariado. As diferenças no processo de voluntariado de acordo com a tipologia das atividades aí desenvolvidas (e.g., Dávila, 2003, 2009; Dávila & Chacón, 2004) parece-nos ser um bom objetivo de estudo em investigações futuras: que tipo de tarefas desempenham os voluntários nas organizações e que tipo de funções psicológicas motivacionais é satisfeito nesse envolvimento. Talvez esta análise proporcione uma nova visão na relação entre a adaptabilidade e o voluntariado.

Em terceiro lugar, os estudantes apresentaram, na globalidade, níveis médio-altos de satisfação com a vida, sendo que os que realizam voluntariado revelaram índices significativamente mais elevados. Este resultado está consistente com investigações efetuadas (e.g., Borgonovi, 2008; Chirkov et al., 2011; Omoto et al., 2000; Pavlova & Silbereisen, 2012; Rodell, 2010; Van Willigen, 2000), reforçada pelos estudos de Piliavin e Siegl (2007) que evidenciaram uma relação de causalidade entre o voluntariado e a satisfação com a vida. Assim sendo, os voluntários parecem avaliar as suas vidas como possuindo maior qualidade de acordo com os seus critérios pessoais (Pavot & Diener, 1993; Simões, 1992), indo ao encontro da perspetiva de que “fazer bem faz bem” (Piliavin, 2003). Em suma o voluntariado, ao ser realizado enquanto forma livre e de expressão de valores pessoais, leva a que as pessoas se

sintam impulsionadas autonomamente, bem como providencia oportunidades para que experienciem a satisfação da necessidade de autonomia, e os estados positivos que daí advêm (Weinstein & Ryan, 2010).

Relativamente à adaptabilidade de carreira, a análise realizada revelou que quanto maior a idade dos indivíduos maiores os seus indicadores de controlo, curiosidade e confiança (esta última foi a que mais se destacou). Na nossa perspetiva, este resultado está consistente com a abordagem construtivista (Savickas, 2002, 2005) na medida em que estando os indivíduos numa fase de transição de vida (i.e., escola para o trabalho), acionam as suas ferramentas vocacionais para melhor se adaptarem e implementarem a sua personalidade no seu papel emergente enquanto profissional (Savickas & Porfeli, 2012). Assim tentam ativamente lidar com as tarefas previsíveis de preparação para e de participação neste papel, com possíveis ajustamentos potenciados por esta iminente mudança (Savickas, 1997).

Em relação às orientações de causalidade, os resultados indicam que a orientação autónoma apresentou correlações positivas e significativas com todas as dimensões da adaptabilidade de carreira e, pelo contrário, a orientação impessoal revelou uma associação negativa. Na nossa perspetiva, estas relações confirmam os pressupostos elencados anteriormente de que uma maior adaptabilidade reflete uma elevada liberdade no assumir de responsabilidades nas suas carreiras, maior exploração de papéis e de experiências (Hall, 2004; Zikic & Hall, 2009), implicando uma motivação para a mudança (Fugate et al., 2004; Pouyaud et al., 2012), que tem por sua vez inerente maior orientação autónoma e por oposição, menor orientação impessoal. Deste modo, os indivíduos ao se orientarem mais autonomamente comportam-se mais autodeterminadamente, desenvolvendo então maiores

capacidades de adaptação, maior flexibilidade na concretização dos seus objetivos e metas pessoais, e em última instância, maior controlo e ação na determinação do seu futuro (Deci & Ryan, 1985a). Guay et al., (2003) salientaram que quanto maior o apoio à autonomia proporcionado por pais e pares, maiores os níveis de autonomia e de desenvolvimento de confiança dos indivíduos no que diz respeito a atividades relacionadas com a tomada de decisão na carreira. Assim, conhecer também quais os interventores na sua narrativa pessoal poderá ter interesse futuro para uma compreensão mais fundamentada.

Nesta perspetiva, e tendo subjacente os pressupostos teóricos da TAD, assumiu-se que uma maior orientação autónoma se relacionaria com maior satisfação com a vida (e.g., Baard et al., 2004; Gagné & Deci, 2005). Contudo esta premissa não se confirmou na totalidade, pois apenas a orientação impessoal apresentou correlação significativa negativa com a satisfação com a vida. De facto, uma pessoa que apresente uma orientação impessoal evidencia amotivação e falta de intenção para a ação (Deci & Ryan, 1985b, 2000; Ryan & Deci, 2002), pelo que esta atitude pessimista irá refletir-se em níveis mais pobres de satisfação com a vida. Neste caso, as pessoas acreditam serem incapazes ou até incompetentes de regular o seu comportamento de modo a com confiança atingirem os objetivos desejados (e.g., Koestner & Zuckerman, 1994). Consequentemente, a sua avaliação, segundo os seus critérios (i.e., valores e objetivos de vida), face à qualidade da sua vida ficará imbuída desta perceção de ineficácia, resultando num balanço negativo para si. Neste caso, ocorreu o oposto: os participantes revelaram elevados índices de satisfação com a vida o que contraria os pressupostos inerentes à orientação impessoal.

Todavia, quando olhamos para os efeitos indiretos das orientações de causalidade na satisfação com a vida é possível realizar uma nova leitura com

algumas nuances relativamente ao que acabamos de descrever. Neste caso constatam-se basicamente dois padrões: o primeiro (efeito indireto da orientação impessoal) surge no mesmo sentido do que já tínhamos reportado acima (há uma relação negativa via voluntariado), o segundo (efeitos indiretos da orientação controlada e autónoma – e especialmente esta última), revela a existência de relações estatisticamente significativas e positivas destas variáveis com a satisfação com a vida, mediadas pelo envolvimento no voluntariado.

Por fim, destaca-se que adaptabilidade de carreira associou-se positiva e significativamente à satisfação com a vida, indo ao encontro de resultados já encontrados neste sentido (e.g., Hirschi, 2009; van Vianen, Klehe, Koen, & Dries, 2012). Assim, parece-nos que os indivíduos que revelam maior adaptabilidade são mais flexíveis nas suas respostas aos desafios ambientais, apresentando maior sucesso na gestão e regulação das suas tarefas de vida (Savickas, 1997) e, concomitantemente evidenciam maior satisfação com a vida.

Na tentativa de alargar as pesquisas que têm vindo a ser realizadas no domínio da adaptabilidade de carreira, propôs-se a testagem de um modelo que, para além das quatro dimensões desse constructo (Savickas, 1997), contemplava também a orientação de causalidade e a satisfação com a vida, relacionando o papel potencial que ser voluntário pudesse ter nestas relações. Note-se que se optou por estudantes do ensino universitário para a realização deste estudo. Esta escolha relacionou-se com a indicação de Savickas (2005) de que a melhor forma para testar as estratégias adaptativas era pela análise do seu efeito durante um foco ocupacional ou numa transição. Deste modo, estudar as perspetivas dos alunos do ensino superior, na nossa opinião, cumpre com esta premissa em virtude de se encontrarem no limiar ou perante um período de transição da escola para o trabalho.

O modelo final testado e proposto resultou de uma simplificação e reespecificação executada com base em indicadores estatísticos, e muito embora se mantivessem as dimensões em estudo, alguns caminhos diretos foram retirados. Entre estes constaram todas as ligações entre a adaptabilidade de carreira e o voluntariado. Sendo esta uma hipótese importante deste estudo, considera-se que poderão estar a intervir outras estratégias regulatórias do comportamento, quer intra-individuais (e.g., o papel das emoções, de características da personalidade) quer inter-individuais (e.g., *feedback* da organização, tipo de atividades desenvolvidas no voluntariado), que não foram aqui contempladas e que poderão influir na relação entre a adaptabilidade de carreira e o voluntariado. Seguindo a perspetiva de Super (1980) relativamente aos papéis de vida que são desempenhados, seria interessante compreender qual a relação que o papel de voluntário apresenta com os demais papéis de vida dos indivíduos: existirão conflitos entre papéis? Será de complementaridade, de extensão ou de substituição? Provavelmente, se o voluntariado se apresentar como uma extensão ou complementaridade das suas atividades profissionais, a sua relação com as dimensões da adaptabilidade de carreira será mais consistente.

Neste seguimento, os resultados revelaram que apenas a curiosidade e a confiança possuem um caminho direto com a satisfação com a vida. Parece-nos que tal poderá estar relacionado com o período em que os participantes se encontram, ou seja, estando perante uma transição de vida iminente, é possível que revelem maior insegurança na instrumentalidade das atividades em que se encontram envolvidos lhes proporcionem maior facilidade no seu processo de tomada de decisão (Blustein, 1988). Assim, os seus níveis de preocupação com o futuro e com possíveis eventualidades que requeiram um controlo, esforço e persistência na sua ação, podem

amplificar ansiedades e receios que decrescem a sua avaliação de qualidade face à vida.

Finalmente, considerando o modelo na sua globalidade, deparamo-nos com a relação entre as orientações autónoma e controlada com a satisfação com a vida ser mediada pelas dimensões de preocupação e controlo da adaptabilidade de carreira, uma vez que o voluntariado não se revelou mediador deste caminho. Acreditamos que esta situação poderá dever-se com o facto de desconhecermos as razões pelas quais os participantes realizam voluntariado, bem como não termos considerado analisar quais os tipos de atividades e contextos de voluntariado em que participam. Entender igualmente qual a relação que as atividades e o papel de voluntário têm com os demais papéis de vida, centrais e periféricos, parece ser também relevante. Como Super (1980) apontou, é necessária mais investigação quanto ao impacto que o tipo de relação (i.e., substituição, conflito ou complementaridade) pode ter no “grau de proliferação simultânea e sequencial de papéis que produzem conflito de papéis ou que resultam na auto-satisfação ou na satisfação” (p. 287). É possível que um olhar diferenciado para estas questões elucidar sobre os caminhos que se encontram inerentes ao papel do voluntariado na adaptabilidade de carreira, nomeadamente na construção da história de vida dos indivíduos e na implementação da sua personalidade, transformação do seu autoconceito e reinterpretções de temas de vida (Savickas et al., 2009).

Em conclusão, o presente estudo revestiu-se de significativa importância para começar a levantar a “ponta do véu” sobre as hipotéticas relações entre o voluntariado e a construção da carreira, e, mais especificamente, sobre o papel que a adaptabilidade de carreira pode contribuir para a compreensão do comportamento e do papel de voluntário. Como expusemos, este estudo é o primeiro a introduzir esta linha de

investigação. Muito embora os resultados não nos tenham possibilitado uma avaliação mais profícua do modelo em análise, proporcionaram o levantamento de questões interessantes para estudos futuros neste âmbito.

Conclusão

O estudo do voluntariado não é recente, e são muitas as áreas científicas que se têm vindo a dedicar à sua análise (e.g., sociologia, economia). No âmbito da Psicologia, no panorama internacional, há igualmente muita tradição na investigação deste fenómeno. Da necessidade de o distinguir de outros comportamentos de ajuda (e.g., comportamento pró-social, altruísmo, cooperação), o voluntariado emergiu como detentor de um significado próprio, distinto de outros conceitos análogos; a sua definição, porém, está em constante evolução, acompanhando a par e passo a evolução das diferentes contornos que o voluntariado vai ganhando na sociedade e as visões que a sociedade tem dele. Paulatinamente vai abrangendo mais que a ideia inicial de ajuda ao próximo, nomeadamente a amigos, familiares e vizinhança. Neste trabalho agregámos vários aspetos elencados por diversos autores (*vide* Capítulo I), e definimo-lo enquanto comportamento não obrigatório (Omoto & Snyder, 1995), sujeito a uma planificação, mantido ao longo do tempo (Chacón, 1985; Clary & Snyder, 1991, 1999), sem expectativa de recompensa monetária (e.g., Clary & Snyder, 1999; Conselho da União Europeia, 2011), que beneficia outros não íntimos (Penner, 2002) e que ocorre num contexto organizacional (e.g., Clary et al., 1998; Finkelstein, 2009).

Impulsionados por um interesse claro no estudo voluntariado, demos início à investigação no contexto Português e deparámo-nos com uma escassez de investigações no campo da Psicologia, nomeadamente no domínio da motivação para realizar atividades voluntárias. Estava definida a área científica/teórica do nosso estudo.

Na contextualização teórica da motivação para o voluntariado, a teoria funcionalista da motivação para o voluntariado (Capítulo II) desde logo se destacou, por um lado, pelas inúmeras investigações que a ela recorriam, e por outro pelo facto de ser uma “linha *grounded*” pois o seu delinear surgiu de uma necessidade prática (i.e., o estudo das motivações de voluntários a atuar no âmbito da problemática da SIDA; Omoto & Snyder, 1995). Esta abordagem derivou de teorias sobre as atitudes e a persuasão (Katz, 1960; Smith, Bruner, & White, 1956), tendo como princípios centrais o envolvimento, por parte das pessoas, em determinadas atividades de forma propositada, para cumprirem objetivos, e a execução dessas atividades poder servir diferentes funções psicológicas (Clary et al., 1998; Clary & Snyder, 1999). Basilar nesta teoria é o modelo do processo de voluntariado (Omoto & Snyder, 1995, 1999, 2002; Snyder & Omoto, 2009), organizado segundo três estádios (i.e., antecedentes, experiências e consequências) que decorrem em momentos diferentes, ao longo do tempo. Cada estádio contempla características psicológicas e comportamentais que são concetualizadas enquanto interrelacionadas entre si, e entre estádios.

Delineámos assim como primeiro objetivo (Capítulo IV) a análise das motivações associadas ao envolvimento das pessoas em atividades de voluntariado com as variáveis presentes no estádio das experiências (i.e., satisfação com o voluntariado, envolvimento e compromisso organizacional) e das consequências (i.e., intenção de permanência; Capítulo IV: Estudo 2). Porém deparámo-nos com o facto de não existirem, à data, instrumentos que nos permitissem operacionalizar as múltiplas funções psicológicas do constructo da motivação para o voluntariado, bem como da satisfação daí advinda. Fomos assim impelidos a realizar a adaptação de duas medidas do voluntariado (Capítulo IV: Estudo 1): o *Volunteer Functions Inventory* (VFI; Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995), que avalia a motivação

para o voluntariado, e o *Volunteer Satisfaction Index* (VSI; Vecina, Chacón, & Sueiro, 2009), que aprecia a satisfação dos voluntários relativamente às suas funções motivacionais, à gestão da organização e à realização das tarefas praticadas nesse contexto.

Na continuação da nossa procura teórica, encontramos diversas teorias interessantes que também se dedicavam ao estudo do voluntariado. Destaca-se, por exemplo, a abordagem de Penner e colegas (Finkelstein & Penner, 2004; Finkelstein, 2006; Rioux & Penner, 2001), que contemplam uma análise funcional e uma perspetiva da identidade do papel, defendendo que são importantes para compreender o envolvimento e o significado do voluntariado.

A teoria da autodeterminação (TAD; Capítulo III) despertou o nosso interesse pela sua robustez teórica e inúmeras áreas de aplicação. Mais especificamente, propusemo-nos estudar o papel da autonomia na permanência no contexto de voluntariado (Capítulo V: Estudo 2), ou seja, a explorar, por um lado, a orientação para a autonomia (i.e., *locus* de causalidade autónoma) e, por outro lado, a perceção dos voluntários do suporte à autonomia prestado pelo contexto, relacionando-as enquanto preditoras da intenção de permanência. Mais uma vez tivemos de proceder à adaptação para a língua portuguesa de dois instrumentos da TAD (Capítulo V: Estudo 1): o *Volunteer Motivation Scale* (VMS; Millette & Gagné, 2008) que permite avaliar o estilo regulatório mais saliente na realização de atividades de voluntariado, e o *Work Climate Questionnaire* (WCQ; Baard et al., 2004) que estima o nível percecionado de autonomia proporcionado pelo contexto.

Por fim, e porque os nossos interesses também abarcavam aspetos da Psicologia Vocacional, considerámos a abordagem de Super (1980) relativamente aos papéis que as pessoas desempenham nos diversos teatros, ao longo da sua vida. Sendo o

voluntariado um desses possíveis papéis, já consagrado na literatura (Super, 1984), decidimos estudar a sua relevância para o processo vocacional dos indivíduos. Enquadrámos então o último estudo empírico (Capítulo VI) na teoria construtivista de Savickas (2002, 2005), relacionando um constructo base dessa perspetiva – a adaptabilidade de carreira – com a orientação de causalidade da TAD e com a satisfação com a vida. Considerando o papel do voluntariado na interrelação entre a orientação de causalidade e a adaptabilidade de carreira, e a satisfação com a vida, delineámos um modelo teórico. A amostra pretendida para este estudo consistia em estudantes universitários, na medida em que se encontravam no limiar de uma transição de vida, onde o voluntariado poderia proporcionar um enriquecimento das suas ferramentas vocacionais.

Ao debruçarmo-nos sobre o primeiro estudo empírico realizado (Capítulo IV), que se prendeu com a adaptação das escalas VFI e VSI, verificamos que na globalidade os instrumentos apresentam relativa qualidade psicométrica (o VSI mais do que o VFI), com capacidade para discriminação individual e independência de constructos. O VFI não revelou os resultados desejáveis (i.e., as componentes encontradas na análise fatorial exploratória espelhavam mistura de alguns itens entre subescalas), tendo-se considerado a estrutura da versão original do instrumento. Na nossa amostra, à semelhança do encontrado em outras investigações (e.g., Chapman & Morley, 1999; Clary et al., 1998; Planalp & Trost, 2009), os voluntários apresentaram valores médios elevados na maioria das funções psicológicas (i.e., valores, compreensão e autoestima), sendo que revelaram resultados mais baixos na função proteção (o que também não nos surpreendeu, visto alguns autores já o terem referido; e.g., Allison, Okun, & Dutridge, 2002; Rokach & Wanklyn, 2009). Deste

modo, a nossa versão do instrumento parece comportar-se de forma semelhante a estudos que recorreram à sua versão original, reforçando assim a sua qualidade e adequação face ao seu objetivo – a avaliação das funções psicológicas motivacionais. Relativamente ao VSI, a amostra permitiu a realização de uma análise fatorial confirmatória, que manteve as dimensões originais e cujos resultados foram consistentes com a versão de origem, revelando os mesmos capacidade discriminativa, consistência e validade. Considerámos assim que a nossa versão apresenta uma qualidade psicométrica adequada. Neste primeiro estudo procedemos ainda à comparação das funções motivacionais e da satisfação no voluntariado entre homens e mulheres, mas não encontrámos diferenças significativas – a tendência relatada em algumas investigações, das mulheres pontuarem mais e em determinadas funções, não se verificou.

No segundo estudo (Capítulo IV) pretendemos analisar qual o melhor preditor da intenção de permanência, no que refere às dimensões anteriormente analisadas, o envolvimento psicológico e o compromisso organizacional. Explorámos também a relação entre estas variáveis e a satisfação com a vida. Os resultados mostraram que as funções motivacionais e a satisfação com o voluntariado se associam fortemente, o envolvimento psicológico correlaciona-se mais com a satisfação com a organização, com as tarefas de voluntariado e satisfação com a vida, e o compromisso organizacional com a intenção de permanência. Estes resultados vão no sentido da literatura consultada, mas destacamos alguns aspetos. Na maioria dos estudos, o compromisso organizacional é assumido enquanto variável compósita, pelo que não temos acesso à relação entre componentes deste constructo com as demais dimensões (e.g., Dávila & Chacón, 2007). Na nossa investigação, os resultados mostraram que, por exemplo, a satisfação, que nós considerámos pelas suas subdimensões, apenas se

correlacionava com a componente afetiva do compromisso organizacional, que se refere ao acreditar e aceitar os valores e objetivos da organização (Carochinho, Neves, & Jesuino, 1998). O envolvimento psicológico (dimensões dedicação e vigor) correlacionou-se com a componente cognitiva do compromisso organizacional, podendo indicar que os voluntários ao realizarem julgamentos positivos acerca da sua organização evidenciam mais energia, persistência e entusiasmo nas suas ações, logrando inclusive revelar maior intenção de permanência na mesma (e.g., Vecina et al., 2012). Revelou também uma associação significativa com a satisfação com a vida o que poderá refletir o facto dos voluntários ao sentirem este seu papel enquanto estado positivo (i.e., com vigor, dedicação e absorção), sentirem maior bem-estar com o trabalho (Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008) e realizarem uma avaliação mais positiva da sua vida. No que diz respeito à intenção de permanência, tendo sido o principal objetivo deste estudo explorar a capacidade preditiva de cada uma das suas dimensões, concluiu-se ser a função motivacional valores e o compromisso organizacional que se apresentavam como melhores preditores. Refletindo acerca deste resultado, consideramos que a função motivacional dos valores está inerente à “justificação” mais comumente dada pelas pessoas quando se envolvem em atividades de voluntariado: “para fazer bem”. De facto, esta premissa considerada como heterocentrada pela abordagem funcionalista, reflete as preocupações altruístas e humanitárias para com os outros, pelo que se verifica ser ao mesmo tempo, um motor e um alimento para a permanência nas atividades de voluntariado. O compromisso organizacional remete para uma identificação do voluntário com a instituição ou com os seus valores e objetivos (i.e., componente afetiva). Quando o voluntário encontra eco na sua identificação, por parte da organização, sente-se reforçado e conseqüentemente compromete-se mais ainda com a organização.

À semelhança do Capítulo IV e à luz da TAD (Capítulo V), procedemos à adaptação e avaliação psicométrica do VMS e do WCQ. Os instrumentos apresentaram relativa qualidade psicométrica (mais o WCQ do que o VMS), ou seja, revelaram capacidade discriminativa, consistência e validade.

No segundo estudo do Capítulo V analisámos a relação das duas escalas com a orientação de causalidade e a intenção de permanência. Os resultados evidenciaram que o envolvimento em atividades de voluntariado se encontra associado a uma maior orientação autónoma, assim como as formas mais internalizadas de motivação (i.e., regulação identificada e intrínseca; e.g., Pelletier et al., 1998), sendo a regulação identificada a que se destaca como melhor preditor da intenção de permanência. Assim, a nossa premissa de que sendo o voluntariado uma atividade de livre escolha e autónoma, os participantes se iriam perceber como o “motor das suas ações”, autorregulando o comportamento de acordo com os seus interesses e valores (e.g., Deci & Ryan, 2000), está consistente com o encontrado. Mais ainda, a perceção de suporte à autonomia revelou níveis médio-altos, reforçando a ideia de que a regulação e a orientação mais autónomas parecem ter sido “alimentadas” pelos contextos de acolhimento ao voluntariado. Relativamente às diferenças entre sexos, as mulheres apresentaram maior autonomia na regulação dos seus comportamentos (i.e., estilo regulatório identificado ou intrínseco), comparativamente aos homens. Concluindo, consideramos que os indicadores de motivação autónoma vão ao encontro do que inicialmente pressupusemos relativamente ao envolvimento no voluntariado: é essencial que a motivação seja experienciada como auto-iniciada e auto-apoiada para que as pessoas efetivamente ganhem com as suas atividades de participação voluntária.

No último estudo empírico, apresentado no Capítulo VI, propusemo-nos analisar a interligação do voluntariado com a orientação autónoma e a adaptabilidade de carreira – constructo central na teoria construtivista (Savickas, 2002, 2005). Construámos com essa finalidade um modelo teórico, no qual relacionámos as dimensões mencionadas com a satisfação com vida. Apoiando-nos na literatura e nos resultados do estudo anterior, assumimos que uma maior orientação autónoma se refletiria num nível mais elevado de adaptabilidade de carreira e, consequentemente em maior satisfação com a vida, sendo que esta relação seria mais acentuada nos indivíduos voluntários. Mais uma vez encontramos índices elevados de orientação autónoma e de satisfação com a vida, que foram superiores no grupo dos voluntários. Em relação à adaptabilidade de carreira, os voluntários revelaram também valores médios mais elevados em todas as dimensões, comparativamente aos não voluntários. A nossa assunção inicial tem assim fundamento empírico.

Relativamente ao modelo testado, registaram-se efeitos indiretos significativos entre as orientações de causalidade e a satisfação com a vida, e o voluntariado, ao contrário do que se supunha, não se revelou um forte preditor (embora, exista um nexo de ligação com a satisfação com a vida). A relação dos indicadores de adaptabilidade com o voluntariado não se consubstanciou num efeito direto significativo, embora a preocupação, o controlo e a curiosidade se tenham revelado como preditores significativos desta variável ao nível bivariado (embora, a magnitude das correlações tenha sido fraca). Atendendo que era nossa premissa inicial teórica (i.e., o modelo) contribuir para a compreensão do comportamento e do papel de voluntário considerando a adaptabilidade de carreira, e sendo esta investigação uma das primeiras a introduzir uma “visão empírica” nessa relação, consideramos que o objetivo foi cumprido. Sem sombra de dúvidas que os resultados encontrados

remetem para um levantamento de novas questões (e.g., qual o papel do voluntariado nas estratégias de adaptabilidade de carreira?) que serão de relevante utilidade em investigações futuras.

Do conjunto das reflexões e dos estudos que realizámos decorrem algumas implicações teóricas relevantes que passamos de seguida a explicitar.

Relativamente à abordagem funcionalista, os resultados reforçam a importância da motivação no estágio dos antecedentes, com impacto no estágio das experiências e no das consequências, no seguimento do teorizado no modelo do processo de voluntariado (Omoto & Snyder, 1995). No entanto, encontramos também relações que poderão ser importantes para repensar o modelo: as motivações relacionam-se com a satisfação no voluntariado, que por sua vez têm em si refletida uma associação com a integração na organização (verificada através da medida de compromisso organizacional); e esta também se associa com a intenção de permanência. Não serão estes novos caminhos a repensar?

À luz da TAD, os nossos resultados reforçam a importância da autonomia no estudo da motivação para o voluntariado (e.g., Gagné, 2003; Greene-Demers et al., 1997; Millette & Gagné, 2008; Weinstein & Ryan, 2010), quer relativamente à motivação autónoma, ativada neste tipo de participação pró-social, quer na importância que o suporte à autonomia proporcionada pelo contexto tem no envolvimento e na intenção de permanência nas atividades. A regulação identificada, por ter revelado os índices mais elevados e que se manifestou como melhor preditor da intenção de permanência no voluntariado, reforça um aspeto importante que já havia sido identificado por Pelletier et al. (1998): quando os indivíduos participam em

atividades de voluntariado, à parte de terem livre escolha e se perceberem como motor das suas ações, têm igualmente uma “vinculação” à organização, às tarefas, às pessoas com quem contactam (e.g., supervisores, destinatários da ajuda). A sua contribuição de autonomia é importante e ajuda na manutenção da fruição associada ao voluntariado, mas funciona como uma contingência externa não sendo assim uma motivação intrínseca.

O papel de voluntário, tal como previamente assumido por Super (1980, 1984) pode ser adotado enquanto um papel de vida que proporciona importantes contribuições: maior motivação autónoma, satisfação com a vida e adaptabilidade de carreira. Pese embora o contributo do voluntariado no modelo teórico proposto não tenha sido o esperado, pode assumir-se a sua relevância e destaque. Contudo, parece-nos que tratando-se de uma página na história de vida das pessoas, nomeadamente dos voluntários, seria curioso aprofundar que e como outras dimensões contribuem para a relação entre a motivação autónoma e a sua adaptabilidade.

Este trabalho veio mostrar que o envolvimento das pessoas no voluntariado se assume como fator de proteção face ao risco de mal-estar e depressão, uma vez que aquele envolvimento faz surgir uma avaliação mais positiva relativamente à sua vida. Noutro sentido, revela-se como uma estratégia para aumentar a perceção de bem-estar e saúde psicológica. Torna-se importante salientar que o voluntariado não deve ser encarado como uma medida obrigatória, uma vez que este aspeto desvirtua precisamente o que vai contribuir para uma maior satisfação – a motivação autónoma.

De acordo com a perspetiva de Super (1980), esta investigação revelou que o voluntariado pode assumir-se como um papel que em muito pode contribuir para o

processo vocacional dos indivíduos. Para pessoas que se encontram num período de transição (e.g., escola-trabalho), este papel pode representar, por um lado, uma rampa de lançamento para obter acesso a futuras entidades empregadoras, alcançar e desenvolver competências profissionais e pessoais importantes, ou para promover experiências úteis nos seus processos de tomada de decisão na carreira, por exemplo. Por outro lado, pessoas que se encontram insatisfeitas com papéis da sua vida (e.g., trabalhador ou desempregado, cônjuge), podem envolver-se no voluntariado de forma a encontrar um maior equilíbrio psicológico e até social. Não queremos com isto dizer que se uma pessoa se sente satisfeita com a sua vida não terá ganhos neste tipo de envolvimento: Super (*idem*) refere que é possível existir uma relação de extensão entre papéis de vida que, eventualmente, pode originar um reforço do bem-estar e satisfação com a vida.

No domínio organizacional, o nosso trabalho pode ajudar as instituições de acolhimento de voluntários a compreenderem melhor as dimensões que o processo do voluntariado comporta, prestando assim assistência em diferentes momentos, tal como no recrutamento, ajustando as motivações dos indivíduos às necessidades e especificidades do contexto de voluntariado; na manutenção dos voluntários, conhecendo as necessidades motivacionais, a satisfação e o envolvimento psicológico, de modo a adaptar as exigências das atividades, dos supervisores e da organização às características dos voluntários, alimentando assim as suas perceções de autonomia e de compromisso, que contribuem para a sua intenção de permanência.

De notar que muito embora não se tenha focado o aspeto da angariação de voluntários, uma vez que não se enquadrava nos nossos objetivos de investigação, este trabalho levanta questões de *marketing* pertinentes para o recrutamento de

voluntários. Omoto e Snyder (1995) testaram diversos anúncios publicitários cujas mensagens tinham latentes as funções psicológicas, defendendo que quando existe uma confluência da mensagem com a função que pode ser satisfeita com o envolvimento em voluntariado, as pessoas que se inscrevem são aquelas em que essa função se encontra mais emergente.

As instituições de ensino superior podem ter um papel na promoção, incitação e valorização de experiências de voluntariado, nomeadamente no currículo dos estudantes; ao promover o enriquecimento das ferramentas de adaptabilidade dos jovens, pode torná-los mais empreendedores e com um acesso privilegiado ao mercado de trabalho.

Por último, e embora possa parecer ousado afirmá-lo, o presente estudo poderá ter ainda implicações práticas a nível político. No panorama português, ao contrário do que acontece em outros países (e.g., E.U.A.), em que, por exemplo, a sociedade pressiona e incita os jovens a se envolverem obrigatoriamente neste tipo de atividades, não há muita promoção do voluntariado a nível governamental. Atrevemo-nos a dizer que as políticas que fomentam este comportamento são ainda embrionárias (embora conceptualmente avançadas), não tendo ainda decorrido o tempo necessário para que esta prática se encontre enraizada na nossa cultura. Conquanto os nossos níveis de participação em voluntariado estejam aquém dos já exercidos em outros países da Europa (*vide* Capítulo I), não deixamos de evidenciar práticas sólidas de envolvimento neste comportamento pró-social. Na nossa opinião, atendendo às mais-valias que o voluntariado pode apresentar, há que o fomentar e promover. O nosso estudo pode trazer à luz o aspeto *win-win* que o voluntariado pode representar em qualquer momento da vida das pessoas: desde a infância à velhice. Parafraseando

Weinstein e Ryan (2010, p. 239), “nem todas as motivações têm as mesmas consequências”, mas não deixa de ser verdade que o voluntariado promove ganhos positivos nos indivíduos.

Como qualquer estudo exploratório (e, em boa medida, pioneiro), o nosso trabalho teve igualmente algumas limitações que passamos a enumerar de seguida.

O número de voluntários que participaram nos primeiros estudos (i.e., Capítulos IV e V) pode ter limitado a profundidade de análise de alguns resultados, pelo que em estudos futuros seria adequado recorrer a uma amostra de maior dimensão. O facto de termos realizado a recolha de dados num só momento, e atendendo ao número de questões incluídas nos protocolos, consideramos que teria sido benéfico subdividir os instrumentos, realizar mais do que uma situação de recolha, ou então aumentar o número de participantes e realizar recolhas distintas.

Seria igualmente interessante controlar a idade dos participantes em estudos futuros, uma vez que esta variável parece influenciar o comportamento dos voluntários. A literatura tem apontado outras dimensões relevantes no voluntariado, como os traços da personalidade e os valores, por exemplo, seria curioso analisar os resultados de um estudo centrado nas variáveis personalísticas dos indivíduos (e.g., Cinco Grandes Fatores).

Relativamente aos instrumentos adaptados, achamos importante continuar com a sua utilização em futuras investigações, sustentando com novos dados a sua estrutura e consistência psicométrica. Afinal, como referem os psicometristas, a validação dos resultados obtidos com um instrumento psicológico é uma tarefa permanentemente aberta.

A tipologia das atividades de voluntariado e o tipo de organizações consultadas não foram controlados neste trabalho – ficou-nos a dúvida de que caso tivessem sido, teríamos obtido resultados diferentes? Na nossa opinião, tais variáveis podem condicionar as características dos voluntários (e.g., funções motivacionais mais salientes), refletindo-se assim nos seus níveis de envolvimento, dedicação, compromisso e intenção de permanência. Por exemplo, se o tipo de atividades de voluntariado se encontra no enquadramento formativo do voluntário, não se adaptará este de modo diferente?

No presente estudo realizámos apenas a avaliação das perceções dos voluntários relativamente à autonomia. Seria interessante cruzar a perceção destes com a perceção de promoção de autonomia por parte das organizações.

Alertou-se já para a escassez de investigações que atualmente existe no campo da Psicologia Vocacional, no tocante ao estudo do papel de voluntário. Desconhecendo-se investigações deste papel específico, e atendendo a estudos que consideram que os dois papéis, voluntário e trabalhador, apresentam muitas analogias, não devendo inclusive ser considerados como esferas distintas (e.g., Alaguero, 2004; Wilson, 2005), analisar o significado psicológico do trabalho, ou melhor, do *trabalhar* (Blustein, 2006), pode elucidar e alargar a sua reflexão no campo do voluntariado.

O papel de voluntário pode ser assumido como integrado no autoconceito do indivíduo e, na atualidade, fortemente caracterizado pela instabilidade da carreira profissional e a derrocada acelerada da perspetiva tradicional de carreira, este papel poderá, além do mais, constituir uma fonte importante para o desenvolvimento da personalidade total dos indivíduos, designadamente através da oferta de condições

que permitam satisfazer as necessidades psicológicas básicas dos seres humanos - e.g. Ryan & Deci (2000a): competência, autonomia e relacionamento.

Explorar o sentido e a importância que o voluntariado apresenta para o indivíduo, quer numa perspetiva de conteúdo, quer processual (o *recheio*) e a forma como este papel entrou na vida dos indivíduos, leva à necessidade de “vestir” o *recheio* com um mapa biográfico, incluindo uma linha temporal/linha de vida (McMahon & Patton, 2002). Na era pós-moderna de investigação, salienta-se a importância de se contemplar os diversos métodos de investigação ou as abordagens “multi-história” relacionadas com a carreira (McMahon & Watson, 2007, p. 177).

Operacionalizando o que atrás descrevemos, explorar os *insights* dos sujeitos relativamente a aspetos como: (a) *Como se encontravam antes do papel ter entrado pela primeira vez na sua vida?*, abordando aspetos, enquanto *preâmbulo* da história, relacionados com o autoconhecimento relativamente ao momento de vida, ao tempo de vida, às necessidades sentidas ou projetos formulados, outros papéis ativos nesse estágio, outras pessoas importantes e respectivas perceções; (b) *Foi uma procura autónoma, um convite ou uma casualidade?*, salientando informações associadas com a primeira aproximação às atividades de participação voluntária, nomeadamente a história do primeiro contacto, o enquadramento individual, familiar, profissional e social que os circundou; (c) *Em que consiste a atividade de voluntariado?*, ou seja, quais os domínios e respetivas tarefas que são desenvolvidas, quais as competências, interesses, valores e características pessoais que os indivíduos consideram importantes para o tipo de voluntariado que desempenham, sublinhando igualmente as que sentem estar em desenvolvimento enquanto produto da sua participação; (d) *Qual o “lugar” que o voluntariado ocupa atualmente na sua vida?*, destacando a hierarquia percecionada e/ou atribuída pelas pessoas aos vários papéis presentes na sua narrativa,

o espaço preenchido por cada um e a importância dada; (e) *Qual a janela temporal ocupada pelo papel de voluntário?*, que se prende essencialmente com o período e tempo despendido; (f) *Que importância ou mudanças reconhece, proporcionadas pela participação nas atividades de voluntariado, a nível do desenvolvimento do autoconceito/identidade?*, explorando o papel do voluntariado no desenvolvimento do autoconceito/identidade – a articular com o ponto c (Penner et al., 2005; Super, 1980, 1984)); (g) *Existência de conflitos de papéis e as suas características?*, perspetivando-se aqui indagar acerca da interação, conflituosa ou não, que os diferentes papéis estabelecem entre si, ou que os indivíduos estabelecem quando desempenham cada um dos papéis; (h) *Qual a funcionalidade do voluntariado para a sua vida?*, seguindo a taxionomia proposta por Blustein (2006) no que concerne o *trabalhar*, ou seja, se assume uma função psicológica de cariz mais instrumental, interrelacional e/ou motivacional, articulando com os estudos de Omoto e Snyder (1993, 1995); (i) *Qual o significado atribuído à participação em atividades de voluntariado?*, para que os sujeitos possam, por um lado, interpretar o sentido do significado, bem como dar voz ao seu conteúdo; e (j) *Que projetos futuros ou projetos presentes para o futuro delinearam?*, considerando os vários teatros e papéis de vida, e salientando a presença, ou não, do voluntariado nos mesmos.

Com esta reflexão pretende-se também responder à questão teórica “Como podemos ajudar os indivíduos a dirigir as suas vidas, relativamente aos contextos nos quais se encontram inseridos?” (Guichard & Lenz, 2005, p. 18). Segundo os autores, “se as teorias de carreira e as intervenções que daí advêm são para ter significado e ser utilizadas pelos conselheiros, devem refletir a complexidade e especificidade da cultura” (*idem*, 2005, p. 19). Seria importante que fossem criadas oportunidades (i.e., intervenções psicoeducativas) para ajudar os indivíduos a refletirem acerca da

possibilidade do conflito de papéis poder resultar da opção que tomaram e, mais importante ainda, como poderiam agir para lidar eficazmente com essa situação conflituosa, caso esta ocorresse.

Em síntese, o fenómeno do voluntariado, para além dos ganhos já conhecidos, continua a revelar potencial na vida das pessoas, com interligações ainda por explorar. No contexto nacional esta situação é exponenciada em virtude de ainda se estar a dar os primeiros passos na promoção e manutenção do voluntariado, bem como nos benefícios advindos da investigação no âmbito da Psicologia. Esperamos ter deixado mais uma pegada na areia, e que o nosso olhar contribua para novas investigações e intervenções.

Referências Bibliográficas

- Alaguero, A. Z. (2004). Mercado de trabajo y voluntariado. Dinámicas de inserción laboral y precarización en el tercer sector. *Sociología Del Trabajo: Revista Cuatrimestral de Empleo, Trabajo Y Sociedad*, 2004, 52, 69–94.
- Allison, L. (2002). Assessing volunteer motives: a comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12(4), 243–255. doi:DOI: 10.1002/casp.677
- Almeida, L., & Freire, T. (2008). *Metodologia da Investigação em Psicologia e Educação*. Braga: Psiquilíbrios.
- Amabile, T. M., Goldfarb, P., & Brackfield, S. C. (1990). Social influences on creativity: Evaluation, coaction, and surveillance. *Creativity Research Journal*, 3(1), 6–21. doi:10.1080/10400419009534330
- Anderson, J. C., & Moore, L. F. (1978). The Motivation To Volunteer. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 7(3), 120–129. doi:10.1177/089976407800700312
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era* (p. 394). New York: Oxford University Press.
- Arthur, M., Inkson, K., & Pringle, J. (1999). *The New Careers: Individual Action and Economic Change*. London: SAGE Publications Ltd.
- Assembleia da República. Decreto-lei n.º 40/89 de 1 de Fevereiro (1989). Lisboa. Retrieved from http://www.fct.pt/apoios/bolsas/docs/DL40_89.pdf
- Assembleia da República. Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro (1998). Lisboa: Assembleia da República. Retrieved from <http://dre.pt/pdf1sdip/1998/11/254A00/56945696.pdf>
- Assembleia da República. Decreto-Lei n.º 389/99 de 30 de Setembro (1999). Lisboa. Retrieved from http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=117&m=PDF
- Assembleia Geral das Nações Unidas. (1985). *Resolução 40/212 da Assembleia das Nações Unidas, de 17 de Dezembro de 1985*. Retrieved from http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=104&m=PDF
- Assembleia Geral das Nações Unidas. Resolução 52/17 de 20 Novembro de 1997 (1997). Assembleia Geral das Nações Unidas. Retrieved from http://www.worldvolunteerweb.org/fileadmin/docdb/pdf/2001/A_RES_52-17_eng.pdf

- Baard, P., Deci, E., & Ryan, R. (2004). Intrinsic Need Satisfaction: A Motivational Basis of Performance and Well-Being in Two Work Settings. *Journal of Applied Social Psychology, 34*(10), 2045–2068. doi:10.1111/j.1559-1816.2004.tb02690.x
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Taris, T. W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress, 22*(3), 187–200. doi:10.1080/02678370802393649
- Batson, C. D., & Ahmad, N. (2001). Empathy-induced altruism in a prisoner's dilemma II: what if the target of empathy has defected? *European Journal of Social Psychology, 31*(1), 25–36. doi:10.1002/ejsp.26
- Baumeister, R. F., & Leary, M. R. (1995). The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin, 117*(3), 497–529. doi:10.1037/0033-2909.117.3.497
- Behling, O., & Law, K. (2000). *Translating questionnaires and other research instruments: Problems and solutions*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, Inc.
- Benson, P. L., Dehority, J., Garman, L., Hanson, E., Hochschwender, M., Lebold, C., Rohr, R., & Sullivan, J. (1980). Intrapersonal Correlates of Nonspontaneous Helping Behavior. *The Journal of Social Psychology, 110*(1), 87–95. doi:10.1080/00224545.1980.9924226
- Benware, C. A., & Deci, E. L. (1984). Quality of Learning With an Active Versus Passive Motivational Set. *American Educational Research Journal, 21*(4), 755–765. doi:10.3102/00028312021004755
- Black, A., & Deci, E. (2000). The effects of instructors' autonomy support and students' autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science Education, 84*(6), 740–756. doi:10.1002/1098-237
- Black, B. M. (1992). Volunteers serving survivors of battering and sexual assault. *Response to the Victimization of Women & Children, 14*(1), 2–9.
- Black, B. M., & Kovacs, P. J. (1999). Age-Related Variation in Roles Performed by Hospice Volunteers. *Journal of Applied Gerontology, 18*(4), 479–497. doi:10.1177/073346489901800405
- Black, W., & Living, R. (2004). Volunteerism as an occupation and its relationship to health and wellbeing. *The British Journal of Occupational Therapy, 2005*(May 2010), 1–2.
- Blustein, D. L. (1988). The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior, 33*(1), 1–5. doi:10.1016/0001-8791(88)90025-5

- Blustein, D. L. (2006). *The Psychology of Working: A New Perspective for Career Development, Counseling, and Public Policy*. Mahwah, NJ: Routledge.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1–17. doi:10.1016/j.jvb.2010.10.004
- Blustein, D. L., Palladino Schultheiss, D. E., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 423–440. doi:10.1016/j.jvb.2003.12.008
- Borgonovi, F. (2008). Doing well by doing good. The relationship between formal volunteering and self-reported health and happiness. *Social Science & Medicine* (1982), 66(11), 2321–34. doi:10.1016/j.socscimed.2008.01.011
- Bowman, N., Brandenberger, J., Lapsley, D., Hill, P., & Quaranto, J. (2010). Serving in College, Flourishing in Adulthood: Does Community Engagement During the College Years Predict Adult Well-Being? *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 2(1), 14–34. doi:10.1111/j.1758-0854.2009.01020.x
- Britton, N. R. (1991). Permanent Disaster Volunteers: Where Do They Fit? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 20(4), 395–414. doi:10.1177/089976409102000404
- Brown, K., Hoye, R., & Nicholson, M. (2012). Self-Esteem, Self-Efficacy, and Social Connectedness as Mediators of the Relationship Between Volunteering and Well-Being. *Journal of Social Service Research*, 38(4), 468–483. doi:10.1080/01488376.2012.687706
- Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244–257. doi:10.1002/nvsm.183
- Cantor, N. (1994). Life Task Problem Solving: Situational Affordances and Personal Needs. *Personality and Social Psychology Bulletin*. doi:10.1177/0146167294203001
- Carlo, G., Eisenberg, N., Troyer, D., Switzer, G., & Speer, A. L. (1991). The Altruistic Personality: In What Contexts Is It Apparent? *Journal of Personality and Social Psychology*, 61(3), 450–458. doi:10.1037/0022-3514.61.3.450
- Carlson, M., Charlin, V., & Miller, N. (1988). Positive mood and helping behavior: a test of six hypotheses. *Journal of Personality and Social Psychology*, 55(2), 211–229. doi:10.1037/0022-3514.55.2.211
- Carlson, M., & Miller, N. (1987). Explanation of the relation between negative mood and helping. *Psychological Bulletin*, 102(1), 91–108. doi:10.1037/0033-2909.102.1.91

- Carochinho, J. A., Neves, J. G., & Jesuíno, J. C. (1998). Organizational commitment: o conceito e sua medida: adaptação e validação do “Organizational Commitment Questionnaire (OCQ)” para a cultura organizacional portuguesa. *Psicologia: Teoria, Investigação E Prática*, 3, 269–284.
- Chacón, F., Vecina, M., & Dávila, M. (2007). The Three-Stage Model of Volunteers’ Duration of Service. *Social Behavior and Personality*, 35(5), 627–642.
- Chacón, F., & Vecina, M. L. (1999). Análisis de la fiabilidad de un cuestionario de motivaciones del voluntariado en SIDA. *Psicothema*, 11(1), 211–223. doi:0214-9915
- Chambre, S. M. (1993). Volunteerism by elders: Past trends and future Prospects. *The Gerontologist*, 33(2), 221–229. doi:10.1093/geront/33.2.221
- Chantal, Y., & Vallerand, R. J. (2000). Construction and validation of the Echelle de Motivation Euvers l’Action Benevole. *Loisir & Societe - Society and Leisure*, 23(2), 477–508. doi:0705-3436
- Chapman, J. G., & Morley, R. (1999). Collegiate Service-Learning. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1-2), 19–33. doi:10.1300/J005v18n01_03
- Chirkov, V. I., Ryan, R. M., & Sheldon, K. M. (2011). *Human Autonomy in Cross-Cultural Context*. (Vol. I). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Churchill Jr., G. A. (1979). A paradigm for developing better measures of marketing constructs. *Journal of Marketing Research*, 16(1), 64–73.
- Clary, E., & Orenstein, L. (1991). The amount and effectiveness of help: the relationship of motives and abilities to helping behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17(1). doi:10.1177/0146167291171009
- Clary, E., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: the case of volunteerism. In M. S. Clark (Ed.), *Prosocial Behavior. Review of Personality and Social Psychology* (pp. 119–148). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Clary, E., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–159. doi:10.1111/1467-8721.00037
- Clary, E., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers’ motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention. *Nonprofit Management & Leadership*, 2(4), 333–350. doi:10.1002/nml.4130020403
- Clary, E., Snyder, M., Ridge, R., Copeland, J., Stukas, A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516–1530. doi:0022-3514/98

- Clary, E., Snyder, M., & Stukas, A. (1996). Volunteers' Motivations: Findings from a National Survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(4), 485–505. doi:10.1177/0899764096254006
- Colakoglu, S. N. (2011). The impact of career boundarylessness on subjective career success: The role of career competencies, career autonomy, and career insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 47–59. doi:10.1016/j.jvb.2010.09.011
- Consejería de Bienestar Social. (2006). *Plano de Voluntariado de Castilla-La Mancha, 1999-2002* (pp. 1–65). Retrieved from <http://www.observatoritercersector.org/pdf/recerques/Plancastillalamancha.pdf>
- Conselho da União Europeia. (2011). *Comunicação sobre as Políticas da UE e o Voluntariado: Reconhecer e Promover as Actividades de Voluntariado Transfronteiras na UE* (pp. 1–13). Brussels. Retrieved from [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com\(2011\)0568_/com_com\(2011\)0568_pt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0568_/com_com(2011)0568_pt.pdf)
- Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado. Resolução n.º 50/2000 de 20 de Abril (2000). Lisboa: Presidência do Conselho de Ministros. Retrieved from http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=118&m=PDF
- Crain, A., Omoto, A., & Snyder, M. (1998). What if you can't always get what you want? Testing a functional approach to volunteerism. In *Paper presented at the annual meetings of Midwestern Psychological Association, Chicago, IL*.
- Creed, P. A., Muller, J., & Patton, W. (2003). Leaving high school: the influence and consequences for psychological well-being and career-related confidence. *Journal of Adolescence*, 26(3), 295–311. doi:10.1016/S0140-1971(03)00015-0
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Fluir*. Lisboa: Relógio D'Água.
- Cunningham, M. R., Steinberg, J., & Grev, R. (1980). Wanting to and having to help: Separate motivations for positive mood and guilt-induced helping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 38(2). doi:10.1037/0022-3514.38.2.181
- Dávila, M. (2003). *La incidencia diferencial de los factores psicosociales en distintos tipos de voluntariado*. Universidad Complutense de Madrid.; Facultad de Psicología.; Departamento de Psicología Social. Universidad Complutense de Madrid. Retrieved from <http://www.europeana.eu/portal/record/9200101/22F70A7D390744ED6E34BEE7CFFDAC0D78A898B7.html>
- Dávila, M. (2009). Assessment of The Volunteer Process Model in Environmental Volunteers, 43(1995), 181–186.
- Dávila, M., & Chacón, F. (2004a). ¿Influye el burnout en la intención de continuar de voluntarios en actividades de bajo nivel de estrés? *Cuadernos de Trabajo Social*, 17(2004), 117–130.

- Dávila, M., & Chacón, F. (2004b). Factores psicosociales y tipo de voluntariado. *Psicothema*, *16*(4), 639–645.
- Dávila, M., & Chacón, F. (2007). Prediction of Longevity of Volunteer Service: A Basic Alternative Proposal. *The Spanish Journal of Psychology*, *10*(1), 115–121.
- DeCharms, R. (1968). *Personal causation: the internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, *18*(1), 115–115. doi:10.1037/h0030644
- Deci, E. L. (1972). Intrinsic motivation, extrinsic reinforcement, and inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *22*(1), 113–120. doi:10.1037/h0032355
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York, NY: Plenum Publishing Co.
- Deci, E. L., Connell, J. P., & Ryan, R. M. (1989). Self-determination in a work organization. *Journal of Applied Psychology*, *74*(4), 580–590. doi:10.1037/0021-9010.74.4.580
- Deci, E. L., Eghrari, H., Patrick, B. C., & Leone, D. R. (1994). Facilitating internalization: the Self-Determination Theory Perspective. *Journal of Personality*, *62*(1), 119–142. doi:10.1111/j.1467-6494.1994.tb00797.x
- Deci, E. L., Koestner, R., & Ryan, R. M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, *125*(6), 627–668. doi:10.1037/0033-2909.125.6.627
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology* (pp. 39–80). New York: Academic Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985a). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985b). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, *19* (2), 109–134. doi:10.1016/0092-6566(85)90023-6
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1987). The support of autonomy and the control of behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *53*(6), 1024–37. doi:10.1037/0022-3514.53.6.1024
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation* (Vol. 38, pp. 237–288). Lincoln: University of Nebraska Press. doi:10.1207/s15326985ep2603&4_6

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of goal pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268. doi:10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008a). Facilitating optimal motivation and psychological well-being across life’s domains. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(1), 14–23. doi:10.1037/0708-5591.49.1.14
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008b). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 182–185. doi:10.1037/a0012801
- Deci, E. L., Ryan, R. M., & Williams, G. C. (1996). Need satisfaction and the self-regulation of learning. *Learning and Individual Differences*, 8(3), 165–183. doi:10.1016/S1041-6080(96)90013-8
- Deci, E. L., Schwartz, A. J., Sheinman, L., & Ryan, R. M. (1981). An instrument to assess adults’ orientations toward control versus autonomy with children: Reflections on intrinsic motivation and perceived competence. *Journal of Educational Psychology*, 73(5), 642–650. doi:10.1037/0022-0663.73.5.642
- Defilippi, R., & Arthur, M. B. (1996). Boundaryless Contexts and careers: a competency-based perspective. In *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*. New York: Oxford University Press.
- Delicado, A. (2002). Caracterização do voluntariado social em Portugal. *Intervenção Social*, 25/26, 127–140. Retrieved from [http://www.ics.ul.pt/rdonweb-docs/Ana_Delicado - Publica??es 2002 n?2.pdf](http://www.ics.ul.pt/rdonweb-docs/Ana_Delicado_-_Publica??es_2002_n?2.pdf)
- Delicado, A., Almeida, A., & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do Voluntariado em Portugal*. (Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários, Ed.) (1st ed., pp. 3–273). Lisboa.
- Diener, E., Kesebir, P., & Lucas, R. (2008). Benefits of Accounts of Well-Being—For Societies and for Psychological Science. *Applied Psychology*, 57(1), 37–53. doi:10.1111/j.1464-0597.2008.00353.x
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302. doi:10.1037/0033-2909.125.2.276
- Dovidio, J. F., & Penner, L. A. (2001). Chapter Seven. Helping and Altruism. In J. O. F. Garth & M. S. Clark (Eds.), *Blackwell Handbook of Social Psychology: Interpersonal Processes* (1st ed., pp. 1162–195). Oxford: Blackwell Publishers Ltd. doi:10.1111/b.9780631212294.2002.x

- Dovidio, J., Piliavin, J., Schroeder, D., & Penner, L. (2006). *The Social Psychology of Prosocial Behavior* (1st ed., p. 408). Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Publishers.
- Dresner, M. (1990). Changing Energy End-Use Patterns as a Means of Reducing Global-Warming Trends. *The Journal of Environmental Education*, 21(2), 41–46. doi:10.1080/00958964.1990.9941930
- Duarte, M. E., Soares, M. M. C., Fraga, S., Rafael, M., Lima, M. R., Paredes, I., Agostinho, R., & Djaló, A. (2012). Career Adapt-Abilities Scale–Portugal Form: Psychometric properties and relationships to employment status. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 725–729. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.019
- Duncan, D., & Whitney, R. (1990). Work and the mental well-being of the elderly. *Psychological Reports*, 66, 842–882. doi:10.2466/pr0.1990.66.3.882
- Durán, M. A., Extremera, N., Montalbán, F. M., & Rey, L. (2005). Engagement y burnout en el ámbito docente: Análisis de sus relaciones con la satisfacción laboral y vital en una muestra de profesores. *Revista de Psicología Del Trabajo e de las Organizaciones*, 21(1-2), 145–158.
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., Miller, P. A., Fultz, J., Shell, R., Mathy, R. M., & Reno, R. R. (1989). Relation of sympathy and personal distress to prosocial behavior: A multimethod study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(1), 55–66. doi:10.1037/0022-3514.57.1.55
- Entrajuda. (2011). Alguns dados relativos ao Voluntariado em Portugal. *Entrajuda*. Retrieved March 01, 2014, from http://www.entrajuda.pt/media/5379/voluntariado-em-portugal_jan-2011.pdf
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (3rd ed.). London: SAGE.
- Finkelstein, M. (2008). Volunteer satisfaction and volunteer action: a functional approach. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(1), 9–18. doi:10.2224/sbp.2008.36.1.9
- Finkelstein, M. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 653–658. doi:10.1016/j.paid.2009.01.010
- Finkelstein, M. A. (2006). Dispositional predictors of organizational citizenship behavior : motives , motive fulfillment , and role identity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 34(6), 603–616. doi:10.2224/sbp.2006.34.6.603
- Finkelstein, M. A., & Brannick, M. T. (2007). Applying theories of institutional helping to informal volunteering: motives, role identity, and prosocial personality. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 35(1), 101–114. doi:10.2224/sbp.2007.35.1.101

- Finkelstein, M. A., Penner, L. A., & Brannick, M. T. (2005). Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 33(4), 403–418. doi:10.2224/sbp.2005.33.4.403
- Finkelstein, M., & Penner, L. A. (2004). Predicting organizational citizenship behavior: integrating the functional and role identity approaches. *Social Behavior & Personality: An International Journal*. 2004, 32(4).
- Fitch, R. T. (1991). Differences among Community Service Volunteers, Extracurricular Volunteers, and Nonvolunteers on the College Campus. *Journal of College Student Development*, 32(6), 534–40.
- Fletcher, T. D., & Major, D. A. (2004). Medical students' motivations to volunteer: an examination of the nature of gender differences. *Sex Roles*, 51(1/2), 109–114. doi:10.1023/B:SERS.0000032319.78926.54
- Flum, H. (2001). Relational dimensions in career development. *Journal of Vocational Behavior*, 59(1), 1–16. doi:10.1006/jvbe.2000.1786
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Frisch, M. B., & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9(5), 567–579. doi:10.1007/BF00896477
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 14–38. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.005
- Gagné, M. (2003). The Role of autonomy support and autonomy orientation in prosocial behavior engagement. *Motivation and Emotion*, 27(3), 199–223. doi:10.1023/A:1025007614869
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. doi:10.1002/job.322
- Galindo-Kuhn, R., & Guzley, R. M. (2002). The Volunteer Satisfaction Index. *Journal of Social Service Research*, 28(1), 45–68. doi:10.1300/J079v28n01_03
- Gebauer, J., Riketta, M., Broemer, P., & Maio, G. (2008). Pleasure and pressure based prosocial motivation: Divergent relations to subjective well-being. *Journal of Research in Personality*, 42(2), 399–420. doi:10.1016/j.jrp.2007.07.002
- Germeijs, V., & Verschueren, K. (2006). High school students' career decision-making process: A longitudinal study of one choice. *Journal of Vocational Behavior*, 68(2), 189–204. doi:10.1016/j.jvb.2006.10.004

- Gidron, B. (1985). Predictors of retention and turnover among service volunteer workers. *Journal of Social Service Research*, 8(1), 1–16. doi:10.1300/J079v08n01_01
- Gosling, S. D., Vazire, S., Srivastava, S., & John, O. P. (2000). Should we trust web-based studies? A comparative analysis of six preconceptions about internet questionnaires. *The American Psychologist*, 59(2), 93–104. doi:10.1037/0003-066X.59.2.93
- Gottlieb, B. H., & Gillespie, A. A. (2008). Volunteerism, health, and civic engagement among older adults. *Canadian Journal on Aging - La Revue Canadienne Du Vieillissement*, 27(4), 399–406. doi:10.3138/cja.27.4.399
- Green-Demers, I., Pelletier, L. G., & Ménard, S. (1997). The impact of behavioural difficulty on the saliency of the association between self-determined motivation and environmental behaviours. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement*, 29(3), 157–166. doi:10.1037/0008-400X.29.3.157
- Greenfield, E. A., & Marks, N. F. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-Being. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 59(5), S258–S264. doi:10.1093/geronb/59.5.S258
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1987). Autonomy in children's learning: An experimental and individual difference investigation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(5), 890–898. doi:10.1037/0022-3514.52.5.890
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1989). Parent styles associated with children's self-regulation and competence in school. *Journal of Educational Psychology*, 81(2), 143–154. doi:10.1037/0022-0663.81.2.143
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, 50(2), 165–177. doi:10.1037/0022-0167.50.2.165
- Guichard, J., & Lenz, J. (2005). Career theory from an international perspective. *The Career Development Quarterly*, 54(1), 17–28. doi:10.1002/j.2161-0045.2005.tb00137.x
- Hagger, M. S., & Chatzisarantis, N. L. D. (2011). Causality orientations moderate the undermining effect of rewards on intrinsic motivation. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(2), 485–489. doi:10.1016/j.jesp.2010.10.010
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1–13. doi:10.1016/j.jvb.2003.10.006

- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. (2006). “Same Same” but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, *11*(2), 119–127. doi:10.1027/1016-9040.11.2.119
- Hartung, P. J., & Taber, B. J. (2008). Career construction and subjective well-being. *Journal of Career Assessment*, *16*(1), 75–85. doi:10.1177/1069072707305772
- Herrera, M. (1992). Environmentalism and political participation: Toward a new system of social beliefs and values? *Journal of Applied Social Psychology*, *22*(8), 657–676. doi:10.1111/j.1559-1816.1992.tb00996.x
- Herzog, A., Franks, M., Markus, H., & Holmberg, D. (1998). Activities and well-being in older age: Effects of self-concept and educational attainment. *Psychology and Aging*, *13*(2), 179–185. doi:10.1037/0882-7974.13.2.179
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, *74*(2), 145–155. doi:10.1016/j.jvb.2009.01.002
- Hirschi, A. (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, *77*(1), 39–49. doi:10.1016/j.jvb.2010.02.002
- Hirschi, A. (2011). Effects of orientations to happiness on vocational identity achievement. *The Career Development Quarterly*, *59*(4), 367–378. doi:10.1002/j.2161-0045.2011.tb00075.x
- Hodgkinson, V. A. (1990). Mapping the non-profit sector in the United States: implications for research. *Voluntas*, *1*(2), 6–32. doi:10.1007/BF01397436
- Hustinx, L., Cnaan, R. a., & Handy, F. (2010). Navigating theories of volunteering: A hybrid map for a complex phenomenon. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, *40*(4), 410–434. doi:10.1111/j.1468-5914.2010.00439.x
- Ickes, W., Snyder, M., & Garcia, S. (1997). Personality influences on the choice of situations. In H. Robert, J. A. Johnson, & S. R. Briggs (Ed.s). *Handbook of Personality Psychology* (pp. 165-195).San Diego, CA: Academic Press .
- Independent Sector, & United Nations Volunteers. (2001). *Measuring Volunteering: A Practical Toolkit* (pp. 1–40). Retrieved from <http://www.unv.org/en/news-resources/resources/on-volunteerism/doc/measuring-volunteering-toolkit.html>
- Inglis, S., & Cleave, S. (2006). A scale to assess board member motivations in nonprofit organizations. *Nonprofit Management and Leadership*, *17*(1), 83–101. doi:10.1002/nml.132
- Instituto Nacional de Estatística. (2011). *Classificação Portuguesa das Profissões 2010*. Lisboa: Instituto Nacional de Estatística, I.P.

- Instituto Nacional de Estatística. (2013). *Inquérito ao Trabalho Voluntário* (pp. 1–20). Lisboa. Retrieved from file:///C:/Users/CARMO/Downloads/18InqTrabVol2012.pdf
- Johnston, C. S., Luciano, E. C., Maggiori, C., Ruch, W., & Rossier, J. (2013). Validation of the German version of the Career Adapt-Abilities Scale and its relation to orientations to happiness and work stress. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 295–304. doi:10.1016/j.jvb.2013.06.002
- Kahana, E., Bhatta, T., Lovegreen, L., Kahana, B., & Midlarsky, E. (2013). Altruism, helping, and volunteering: pathways to well-being in late life. *Journal of Aging and Health*, 25(1), 159–87. doi:10.1177/0898264312469665
- Kasser, T., Ryan, R., Zax, M., & Sameroff, A. (1995). The relations of maternal and social environments to late adolescents' materialistic and prosocial values. *Developmental Psychology*, 31(6), 907–914. doi:10.1037/0012-1649.31.6.907
- Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2, Special Issue: Attitude Change), 163. doi:10.1086/266945
- Keyes, C. (2005). Mental illness and/or mental health? Investigating axioms of the complete state model of health. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 73(3), 539–548. doi:10.1037/0022-006X.73.3.539
- Knight, G. P., Johnson, L. G., Carlo, G., & Eisenberg, N. (1994). A multiplicative model of the dispositional antecedents of a prosocial behavior: predicting more of the people more of the time. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(1), 178–83.
- Koen, J., Klehe, U.-C., & Van Vianen, A. E. M. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. *Journal of Vocational Behavior*, 81(3), 395–408. doi:10.1016/j.jvb.2012.10.003
- Koestner, R., Bernieri, F., & Zuckerman, M. (1992). Self-regulation and consistency between attitudes, traits, and behaviors. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 18(1), 52–59.
- Koestner, R., & Losier, G. F. (2002). Distinguishing three ways of being highly motivated: A closer look at introjection, identification, and intrinsic motivation. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp. 101–121). Rochester, NY, US: University of Rochester Press.
- Koestner, R., Ryan, R. M., Bernieri, F., & Holt, K. (1984). Setting limits on children's behavior: The differential effects of controlling vs. informational styles on intrinsic motivation and creativity. *Journal of Personality*, 52(3), 233–248. doi:10.1111/j.1467-6494.1984.tb00879.x
- Koestner, R., & Zuckerman, M. (1994). Causality orientations, failure, and achievement. *Journal of Personality*, 62(3), 321–46.

- Konrath, S. (2012). The power of philanthropy and volunteering. F. A. Huppert & C. L. Cooper (Eds). *Interventions and Policies to Enhance Wellbeing: A Complete Reference Guide, VI* (pp. 387-426). Oxford: John Wiley & Sons, Ltd.
- Kwok, Y. Y., Chui, W. H., & Wong, L. P. (2013). Need satisfaction mechanism linking volunteer motivation and life satisfaction: A mediation study of volunteers subjective well-being. *Social Indicators Research, 114*(3), 1315–1329. doi:10.1007/s11205-012-0204-8
- Latané, B., & Darley, J. M. (1970). *The Unresponsive Bystander: Why Doesn't He Help?*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice Hall.
- Lepper, M. R., Greene, D., & Nisbett, R. E. (1973). Undermining children's intrinsic interest with extrinsic reward: A test of the "overjustification" hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology, 28*(1), 129–137. doi:10.1037/h0035519
- Levesque, C., & Pelletier, L. G. (2003). On the investigation of primed and chronic autonomous and heteronomous motivational orientations. *Personality & Social Psychology Bulletin, 29*(12), 1570–84. doi:10.1177/0146167203256877
- Li, Y., & Ferraro, K. F. (2005). Volunteering and depression in laterlife: social benefit or selection processes? *Journal of Health and Social Behavior, 46*(1), 68–84. doi:10.1177/002214650504600106
- López-Cabanas, M., & Chacón, F. (1999). Intervención psicosocial y servicios sociales: un enfoque participativo. *Psicothema, 13*(1), 180–181.
- Lum, T. Y., & Lightfoot, E. (2005). The effects of volunteering on the physical and mental health of older people. *Research on Aging, 27*(1), 31–55. doi:10.1177/0164027504271349
- Lynch Jr., M. F., Plant, R. W., & Ryan, R. M. (2005). Psychological needs and threat to safety: Implications for staff and patients in a psychiatric hospital for youth. *Professional Psychology: Research and Practice, 36*(4), 415–425. doi:10.1037/0735-7028.36.4.415
- Marôco, J. (2007). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (3ª ed.). Lisboa: Edições Sílabo.
- Marôco, J. (2014). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & Aplicações* (2ª ed.). Pêro Pinheiro: ReportNumber, Lda.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*. San Francisco: Jossey-Bass.
- McGraw, K. O., & McCullers, J. C. (1979). Evidence of a detrimental effect of extrinsic incentives on breaking a mental set. *Journal of Experimental Social Psychology, 15*(3), 285–294. doi:10.1016/0022-1031(79)90039-8

- McMahon, M., & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2(1), 51–66. doi:10.1023/A:1014283407496
- McMahon, M., & Watson, M. (2007). An analytical framework for career research in the post-modern era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(3), 169–179. doi:10.1007/s10775-007-9126-4
- Mellor, D., Hayashi, Y., Firth, L., Stokes, M., Chambers, S., & Cummins, R. (2008). Volunteering and well-Being: do self-esteem, optimism, and perceived control mediate the relationship? *Journal of Social Service Research*, 34(4), 61–70. doi:10.1080/01488370802162483
- Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11–22. doi:10.1007/s11031-007-9079-4
- Ministros, C. de. Resolução do Conselho de Ministros n.º 61/2010 (2010). Lisboa: Conselho de Ministros. Retrieved from http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1928&m=PDF
- Mora, S. (1996). El fenómeno del voluntariado en España: Aproximación a la evolución del término. *Revista de Estudios Sociales Y de Sociología Aplicada*, 104, 115–128.
- Morrow-Howell, N. (2010). Volunteering in later life: Research frontiers. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 65B(4), 461–469. doi:10.1093/geronb/gbq024
- Morrow-Howell, N., Hinterlong, J., Rozario, P. A., & Tang, F. (2003). Effects of volunteering on the well-being of older adults. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 58(3), S137–S145. doi:10.1093/geronb/58.3.S137
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224–247. doi:10.1016/0001-8791(79)90072-1
- Mowen, J. C., & Sujan, H. (2005). Volunteer behavior: A hierarchical model approach for investigating its trait and functional motive antecedents. *Journal of Consumer Psychology*, 15(2), 170–182. doi:10.1207/s15327663jcp1502_9
- Musick, M. A., & Wilson, J. (1999). The effects of volunteering on the volunteer. *Law and Contemporary Problems*, 62, 141 – 168.
- Musick, M., Herzog, A., & House, J. (1999). Volunteering and mortality among older adults: findings from a national sample. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54B(3), S173–S180. doi:10.1093/geronb/54B.3.S173

- Musick, M., & Wilson, J. (2003). Volunteering and depression: the role of psychological and social resources in different age groups. *Social Science & Medicine (1982)*, *56*(2), 259–69.
- Mutchler, J., Burr, J., & Caro, F. (2003). From paid worker to volunteer: leaving the paid workforce and volunteering in later life. *Social Forces*, *81* (4), 1267-1293.
- Neuenschwander, M. P., & Garrett, J. L. (2008). Causes and Consequences of Unexpected Educational Transitions in Switzerland. *Journal of Social Issues*, *64*(1), 41–58. doi:10.1111/j.1540-4560.2008.00547.x
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 492–499. doi:10.1037/0021-9010.71.3.492
- Okun, M. A. (1994). The relation between motives for organizational volunteering and frequency of volunteering by elders. *Journal of Applied Gerontology*, *13*(2), 115–126. doi:10.1177/073346489401300201
- Okun, M., Barr, A., & Herzog, A. (1998). Motivation to volunteer by older adults: a test of competing measurement models. *Psychology and Aging*, *13*(4), 608–21. Retrieved from <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/9883461>
- Okun, M., Rios, R., Crawford, A., & Levy, R. (2011). Does the relation between volunteering and well-being vary with health and age? *The International Journal of Aging and Human Development*, *72*(3), 265–287. doi:10.2190/AG.72.3.f
- Omoto, A., & Snyder, M. (1990). Basic research in action: Volunteerism and society's response to AIDS. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *16*(1), 152–165. doi:10.1177/0146167290161011
- Omoto, A., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*(4), 671–686. doi:10.1037/0022-3514.68.4.671
- Omoto, A., & Snyder, M. (2002). Considerations of community: The context and process of volunteerism. *American Behavioral Scientist*, *45*(5), 846–867. doi:10.1177/0002764202045005007
- Omoto, A., Snyder, M., & Martino, S. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied Social Psychology*, *22*(3), 181–197. doi:10.1207/S15324834BASP2203_6
- Paixão, M. P., Silva, J. T., Miguel, J. P., Rodrigues, E., & Cardoso, I. (2010). Instrumentalidade da matemática em alunos do ensino secundário. In *Comunicação Oral apresentada no VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia*. Braga: Universidade do Minho.

- Pancer, M. S., & Pratt, M. W. (2006). Social and family determinants of community service involvement in Canadian youth. In M. Yates & J. Youniss (Eds.), *Roots of Civic Identity: International Perspectives on Community Service and Activism in Youth* (1st ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Parboteeah, K., Cullen, J., & Lim, L. (2004). Formal volunteering: a cross-national test. *Journal of World Business*, 39(4), 431–441. doi:10.1016/j.jwb.2004.08.007
- Park, D. C., Gutchess, A. H., Meade, M. L., & Stine-Morrow, E. A. L. (2007). Improving cognitive function in older adults: nontraditional approaches. *The Journals of Gerontology. Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 62 Spec No, 45–52.
- Pavlova, M., & Silbereisen, R. (2012). Participation in voluntary organizations and volunteer work as a compensation for the absence of work or partnership? Evidence from two German samples of younger and older adults. *Journal of Gerontology B Psychological Sciences* 67 (4), 514-524.
- Pavot, W., & Diener, E. (1993). Review of the satisfaction with life scale. *Psychological Assessment*, 5(2), 164–172. doi:10.1037/1040-3590.5.2.164
- Pelletier, L. G., Dion, S., Tuson, K., & Green-Demers, I. (1999). Why do people fail to adopt environmental protective behaviors? Toward a taxonomy of environmental amotivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 29(12), 2481–2504. doi:10.1111/j.1559-1816.1999.tb00122.x
- Pelletier, L. G., Tuson, K. M., Green-Demers, I., Noels, K., & Beaton, A. M. (1998). Why are you doing things for the environment? The Motivation Toward the Environment Scale (MTES). *Journal of Applied Social Psychology*, 28(5), 437–468. doi:10.1111/j.1559-1816.1998.tb01714.x
- Penner, L. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447–467. doi:10.1111/1540-4560.00270
- Penner, L. (2004). Volunteerism and social problems: Making things better or worse? *Journal of Social Issues*, 60(3), 645–666. doi:10.1111/j.0022-4537.2004.00377.x
- Penner, L., Dovidio, J., Piliavin, J., & Schroeder, D. (2005). Prosocial behavior: multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 365–92. doi:10.1146/annurev.psych.56.091103.070141
- Penner, L. A., Fritzsche, B. A., Craiger, J. P., & Freifeld, T. R. (1995). Measuring the prosocial personality. In J. Butcher & C. D. Spielberger (Eds.), *Advances in personality assessment*. Hillsdale, NJ: LEA.
- Penner, L., & Finkelstein, M. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525–537. doi:10.1037//0022-3514.74.2.525

- Petty, R. E., & Wegener, D. T. (1998). Matching versus mismatching attitude functions: Implications for scrutiny of persuasive messages. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24(3), 227–240. doi:10.1177/0146167298243001
- Piliavin, J. (2003). Doing well by doing good: Benefits for the benefactor. (C. L. M. Keyes & J. Haidt, Eds.) *Flourishing: The Positive Personality and the Life Well Lived* (pp. 227-247). Washington, D.C.: American Psychological Association.
- Piliavin, J. (2009). Altruism and helping: The evolution of a field. *Social Psychology Quarterly*, 72(3), 209–225. doi:10.1177/019027250907200305
- Piliavin, J., & Callero, P. (1991). *Giving blood: The Development of an Altruistic Identity (Johns Hopkins Series in Contemporary Medicine and Public Health)* (2nd ed.). Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Piliavin, J., & Siegl, E. (2007). Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 450–64.
- Plagnol, A. C., & Huppert, F. A. (2009). Happy to help? Exploring the factors associated with variations in rates of volunteering across Europe. *Social Indicators Research*, 97(2), 157–176. doi:10.1007/s11205-009-9494-x
- Planalp, S., & Trost, M. (2009). Motivations of hospice volunteers. *The American Journal of Hospice & Palliative Care*, 26(3), 188–92. doi:10.1177/1049909108330030
- Porter, L. W., & Steers, R. M. (1973). Organizational, work, and personal factors in employee turnover and absenteeism. *Psychological Bulletin*, 80(2), 151–176. doi:10.1037/h0034829
- Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnon, O., & Lallemand, N. (2012). Career adapt-abilities scale-France form: Psychometric properties and relationships to anxiety and motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 692–697. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.021
- Proact. (2012). *Estudo de Caracterização do Voluntariado em Portugal* (pp. 1–58). Lisboa. Retrieved from http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=1954&m=PDF
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: A motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1306–1314. doi:10.1037//0021-9010.86.6.1306
- Rodell, J. B. (2010). *Antecedents and consequences of employee volunteerism*. Retrieved from <http://gradworks.umi.com/34/16/3416729.html>
- Rokach, A., & Wanklyn, S. (2009). Motivation to volunteer: Helping empower sick children. *Psychology and Education Journal*, 46(1), 7.

- Rushton, J. P. (1984). Notes toward an interactionist-motivational theory of the determinants and development of (pro)social behavior. In E. Staub, D. Bar-Tal, J. Karylowski, & J. Keykowski (Eds.). *Development and Maintenance of Prosocial Behavior :International perspectives on positive morality* (pp. 29-50). Boston, MA: Springer US. doi:10.1007/978-1-4613-2645-8
- Ryan, R. M. (1995). Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63(3), 397–427. doi:10.1111/j.1467-6494.1995.tb00501.x
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(5), 749–61. doi:10.1037/0022-3514.57.5.749
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000a). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54–67. doi:10.1006/ceps.1999.1020
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000b). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). *Handbook of Self-determination Research*. Rochester, NY: University Rochester Press.
- Ryan, R. M., Kuhl, J., & Deci, E. L. (1997). Nature and autonomy: an organizational view of social and neurobiological aspects of self-regulation in behavior and development. *Development and Psychopathology*, 9(4), 701–728. doi:10.1017/S0954579497001405
- Ryan, R. M., & La Guardia, J. G. (2000). What is being optimized?: Self-determination theory and basic psychological needs. In S. H. Qualls & N. Abeles (Eds.), *Psychology and the aging revolution: How we adapt to longer life*. (pp. 145–172). Washington, DC: American Psychological Association. doi:10.1037/10363-008
- Salanova, M., Grau, R., & Martínez, I. (2005). Demandas laborales y conductas de afrontamiento: el rol modulador de la autoeficacia profesional. *Psicothema*, 17(3), 390-395.
- Salanova, M., & Llorens, S. (2008). Estado Actual y Retos Futuros en el Estudio del Burnout. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 59-67.
- Salanova, M., & Schaufeli, W. (2000). Desde el “Burnout” al “Engagement”: ¿ una nueva perspectiva. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117–134.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45, 247–259. doi/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00469.x

- Savickas, M. L. (2001). Toward a comprehensive theory of career development: Dispositions, concerns, and narratives. In F.T.L. Leong & A. Barak (Eds.), *Contemporary Models in Vocational Psychology: A Volume in Honor of Samuel H. Osipow* (295-320). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Savickas, M. L. (2002). Reinvigorating the Study of Careers. *Journal of Vocational Behavior*, *61*(3), 381–385. doi:10.1006/jvbe.2002.1880
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. Brown & R. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42–70). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J.-P., Duarte, M. E., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. E. M. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(3), 239–250. doi:10.1016/j.jvb.2009.04.004
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, *80*(3), 661–673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011
- Schaufeli, W. B., Martínez, I. M., Marques-Pinto, A., Salanova, M., Bakker, A. B., Martínez, I. M., & Pinto, a. M. (2002). Burnout and engagement in university students a cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *33*(5), 464–481. doi:10.1177/0022022102033005003
- Schroeder, D. A., Penner, L. A., Dovidio, J. F., & Piliavin, J. A. (1995). *The Psychology of Helping and Altruism: Problems and Puzzles. McGraw-Hill series in social psychology*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Secretaria da Presidência da República. Lei n.º 2115 (1962). Lisboa: Assembleia Nacional. Retrieved from <http://www.legislacao.org/primeira-serie/lei-n-o-2115-previdencia-caixas-base-instituicoes-6061>
- Seguin, C., Pelletier, L. G., & Hunsley, J. (1998). Toward a model of environmental activism. *Environment and Behavior*, *30*(5), 1–17. doi:10.1177/001391659803000503
- Service, C. R. & D. I. (n.d.). Classificação das Áreas Científicas - CORDIS. Retrieved December 12, 2013, from http://sigarra.up.pt/up/pt/conteudos_service.conteudos_cont?pct_id=639&pv_cod=41FamadSH78a
- Sheldon, K. M., & Bettencourt, B. A. (2002). Psychological need-satisfaction and subjective well-being within social groups. *The British Journal of Social Psychology / the British Psychological Society*, *41*(Pt 1), 25–38. doi:10.1348/014466602165036

- Sheldon, K. M., & Elliot, A. J. (1999). Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 76(3), 482–497. doi:10.1037/0022-3514.76.3.482
- Shin, S., & Kleiner, B. H. (2003). How to manage unpaid volunteers in organisations. *Management Research News*, 26(2/3/4), 63–71. doi:10.1108/01409170310784005
- Silva, J. (2011). Adaptabilidade e orientação ao longo da vida. In L. Alcoforado, J. A. Ferreira, A.G. Ferreira, M. P. Lima, C. Vieira, A. Oliveira, & S. Ferreira (Eds) *Educação e Formação de Adultos: Políticas, Práticas e Investigação* (61 - 75). Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra.
- Simões, A. (1992). Ulterior validação de uma escala de satisfação com a vida (SWLS). *Revista Portuguesa de Pedagogia*, XXVI(3), 503–515.
- Skorikov, V. B. (2007). Continuity in adolescent career preparation and its effects on adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 70(1), 8–24. doi:10.1016/j.jvb.2006.04.007
- Smith, D. H. (1994). Determinants of voluntary association participation and volunteering: A literature review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(3), 243–263. doi:10.1177/089976409402300305
- Smith, M., Bruner, J. S., & White, R. W. (1956). *Opinions and personality*. Oxford: John Wiley & Sons.
- Smithson, M., Amato, P. R., & Pearce, P. L. (1983). *Dimensions of helping behaviour*. Oxford: Pergamon Press.
- Snyder, M. (1993). Basic research and practical problems: The promise of a “functional” personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19(3), 251–264. doi:10.1177/0146167293193001
- Snyder, M., Cantor, N., Omoto, A., & Smith, D. (1998). Understanding personality and social behavior: A functionalist strategy. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske, & G. Lindzey (Eds.), *Understanding personality and social behavior: A functionalist strategy*. (1st ed., pp. 635–679). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Snyder, M., & Omoto, A. (1992). Who helps and why? The psychology of AIDS volunteerism. In *Helping and Being Helped: Naturalistic Studies (Claremont Symposium on Applied Social Psychology)* (pp. 213–239). Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Snyder, M., & Omoto, A. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1–36. doi:10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x
- Snyder, M., & Omoto, A. (2009). Who gets involved and why? The psychology of volunteerism. In E. S. C. Liu, M. J. Holosko, & T. W. Lo (Eds.), *Youth*

- Empowerment and Volunteerism: Principles, Policies and Practices* (1st ed., pp. 3–26). Kowloon: City University of Hong Kong.
- Snyder, M., Omoto, A., & Crain, A. (1999). Punished for their Good Deeds: Stigmatization of AIDS volunteers. *American Behavioral Scientist*, *42*(7), 1175–1192. doi:10.1177/0002764299042007009
- Sobus, M. S. (1995). Mandating community service: Psychological implications of requiring prosocial behavior. *Law and Psychology Review*, *19*, 153-182.
- Soenens, B., Berzonsky, M. D., Vansteenkiste, M., Beyers, W., & Goossens, L. (2005). Identity styles and causality orientations: in search of the motivational underpinnings of the identity exploration process. *European Journal of Personality*, *19*(5), 427–442. doi:10.1002/per.551
- Sonntag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, *88*(3), 518–528. doi:10.1037/0021-9010.88.3.518
- Staub, E. (1974). Helping a distress person: Social, Personality, and Stimulus determinants. In L. Berkowitz (Ed), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 7 (pp.294-342). London: Academic Press. doi:10.1016/S0065-2601(08)60040-4
- Staub, E. (1978). Predicting prosocial behavior: A model for specifying the nature of personality-situation interaction. In L. Pervin & M. Lewis (Eds.), *Perspectives in Interactional Psychology* (1st ed., pp. 87–110). New York: Plenum Press.
- Stone, D. N., Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2009). Beyond talk: Creating autonomous motivation through Self-Determination Theory. *Journal of General Management*, *34*(3),75-91.
- Stukas, A. A., Worth, K. A., Clary, E. G., & Snyder, M. (2007). The matching of motivations to affordances in the volunteer environment: An index for assessing the impact of multiple matches on volunteer outcomes. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, *38*(1), 5–28. doi:10.1177/0899764008314810
- Stukas, A., Snyder, M., & Clary, E. (1999). The effects of “mandatory volunteerism” on intentions to volunteer. *Psychological Science*, *10*(1), 59–64. doi:10.1111/1467-9280.00107
- Sturmer, S., & Kampmeier, C. (2003). Active citizenship: The role of community identification in community volunteerism and local participation. *Psychologica Belgica*, *43*(1-2), 103–122.
- Stürmer, S., Snyder, M., Kropp, A., & Siem, B. (2006). Empathy-motivated helping: The moderating role of group membership. *Personality & Social Psychology Bulletin*, *32*(7), 943–56. doi:10.1177/0146167206287363

- Stürmer, S., Snyder, M., & Omoto, A. (2005). Prosocial emotions and helping: the moderating role of group membership. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 532–546. doi:10.1037/0022-3514.88.3.532
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282–298. doi:10.1016/0001-8791(80)90056-1
- Super, D. E. (1984). Leisure: What It Is and Might Be. *Journal of Career Development*, 11(2), 71-80.
- Switzer, C. L., Switzer, G. E., Stukas, A. A., & Baker, C. E. (1999). Medical student motivations to volunteer. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1-2), 53–64. doi:10.1300/J005v18n01_05
- Syme, G. J., Beven, C. E., & Sumner, N. R. (1993). Motivation for reported involvement in local wetland preservation: The roles of knowledge, disposition, problem assessment, and arousal. *Environment and Behavior*, 25 (4), 586-606. doi:10.1177/0013916593254003
- Thoits, P., & Hewitt, L. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42 (2), 115–31.
- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., Blais, M. R., Briere, N. M., Senecal, C., & Vallieres, E. F. (1992). The Academic Motivation Scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*, 52(4), 1003–1017. doi:10.1177/0013164492052004025
- Van Vianen, A. E. M., Klehe, U.-C., Koen, J., & Dries, N. (2012). Career adaptabilities scale — Netherlands form: Psychometric properties and relationships to ability, personality, and regulatory focus. *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 716–724. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.002
- Van Willigen, M. (2000). Differential Benefits of Volunteering Across the Life Course. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 55(5), S308–S318. doi:10.1093/geronb/55.5.S308
- Vecina, M. (2001). Factores psicosociales que influyen en la permanencia del voluntariado. *Tesis Doctoral Dissertation no publicada*, University Complutense de Madrid.
- Vecina, M., & Chacón, F. (2013). Es el engagement diferente de la satisfacción y del compromiso organizacional? Relaciones con la intención de permanencia, el bienestar psicológico y la salud física percibida en voluntarios. *Anales de Psicología*, 29(1), 1–2.
- Vecina, M., Chacón, F., & Sueiro, M. (2009). Satisfacción en el voluntariado: estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Psicothema*, 21(1), 112–117.

- Vecina, M., Chacón, F., & Sueiro, M. (2010). Differences and similarities among volunteers who drop out during the first year and volunteers who continue after eight years. *The Spanish Journal of Psychology*, *13*(1), 343–52.
- Vecina, M., Chacón, F., Sueiro, M., & Barrón, A. (2012). Volunteer engagement: does engagement predict the degree of satisfaction among new volunteers and the commitment of those who have been active longer? *Applied Psychology*, *61*(1), 130–148. doi:10.1111/j.1464-0597.2011.00460.x
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008). Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, *73*(2), 318–327. doi:10.1016/j.jvb.2008.07.001
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: Contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal of Personality and Social Psychology*, *64*(4), 679–691. doi:10.1037/0022-3514.64.4.678
- Watson, D., Clark, L. A., McIntyre, C. W., & Hamaker, S. (1992). Affect, personality, and social activity. *Journal of Personality and Social Psychology*, *63*(6), 1011–1025. doi:10.1037/0022-3514.63.6.1011
- Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, *54*(6), 1063–70.
- Wefald, A. J., & Downey, R. G. (2009). Construct dimensionality of engagement and its relation with satisfaction. *The Journal of Psychology*, *143*(1), 91–111. doi:10.3200/JRLP.143.1.91-112
- Weinstein, N., & Ryan, R. (2010). When helping helps: autonomous motivation for prosocial behavior and its influence on well-being for the helper and recipient. *Journal of Personality and Social Psychology*, *98*(2), 222–44. doi:10.1037/a0016984
- White, R. W. (1959). Motivation reconsidered: the concept of competence. *Psychological Review*, *66*, 297–333.
- Williams, G. C., Freedman, Z. R., & Deci, E. L. (1998). Supporting autonomy to motivate patients with diabetes for glucose control. *Diabetes Care*, *21*(10), 1644–1651. doi:10.2337/diacare.21.10.1644
- Williams, G. C., Grow, V. M., Freedman, Z. R., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (1996). Motivational predictors of weight loss and weight-loss maintenance. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*(1), 115–126. doi:10.1037/0022-3514.70.1.115
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, *26*, 215-240.

- Wilson, J., & Musick, M. A. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62(5), 694–713.
- Wilson, L., Spoehr, J., & McLean, R. (2005). Volunteering in not-for-profit organisations and the accumulation of social capital in South Australia. *Australian Journal on Volunteering*, 10(1), 32-41.
- Windsor, T. D., Anstey, K. J., & Rodgers, B. (2008). Volunteering and psychological well-being among young-old adults: how much is too much? *The Gerontologist*, 48(1), 59–70. doi:10.1093/geront/48.1.59
- Wright, P. M., George, J. M., Farnsworth, S. R., & McMahan, G. C. (1978). Productivity and extra-role behavior: The effects of goals and incentives on spontaneous helping. *Journal of Applied Psychology*, 3(374-381). doi:10.1037/0021-9010.78.3.374
- Wymer, W., Riecken, G., & Yavas, U. (1996). Determinants of volunteerism: A cross-disciplinary review and research agenda. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 4(4), 3–25.
- Yubero, S., & Larrañaga, E. (2002). Concepción del voluntariado desde la perspectiva motivacional: Conducta de ayuda vs. altruismo. *Pedagogía Social*, 9(2), 27-39.
- Ziemek, S. (2006). Economic analysis of volunteers' motivations—A cross-country study. *The Journal of Socio-Economics*, 35(3), 532–555. doi:10.1016/j.socec.2005.11.064
- Zikic, J., & Hall, D. (2009). Toward a more complex view of career exploration. *The Career Development Quarterly*, 58(2), 181-191. DOI: 10.1002/j.2161-0045.2009.tb00055.x

Anexos

Os instrumentos que constam neste trabalho não devem ser utilizados sem a autorização prévia dos autores.

Para as escalas adaptadas neste trabalho solicitar autorização via email: csmartins@ualg.pt

Anexo A: Protocolo 1 – Conjunto de Instrumentos dos Estudos referentes aos
Capítulos IV, V

ESTUDO SOBRE O VOLUNTARIADO

APRESENTAÇÃO

A presente investigação tem como objetivo a recolha de informação para a realização de um projeto de doutoramento que pretende estudar as razões de envolvimento em atividades de voluntariado. Deste modo, solicitamos a sua colaboração através do preenchimento deste questionário. Garantimos-lhe que os dados fornecidos são anónimos e pensamos que o preenchimento destas escalas deverá demorar-lhe uma média de 50 minutos. Não há respostas certas ou erradas. A sua participação é voluntária e poderá interromper a sua participação se assim o entender.

Obrigada pela sua colaboração!

Indique a organização/ instituição na qual se encontra a fazer voluntariado:

Indique o nome do responsável/ coordenador de equipa/ grupo da organização a que pertence:

Informações Sociodemográficas

1. **Sexo:** Feminino Masculino

2. **Idade:** _____ anos

3. **Nacionalidade:** _____

4. **Local/Cidade onde reside:** _____

5. **Habilitações Acadêmicas:**

Sem Estudos
1º Ciclo (4º ano/ classe)
2º Ciclo (6º ano)
3º Ciclo (9º ano)

Ensino Secundário (12º ano)
Curso Profissional nível 3 (equivalência 12º ano)
Licenciatura/1º ciclo Ensino Superior
Mestrado/2º ciclo Ensino Superior
Doutoramento

Indique a sua formação específica: _____

6. **Situação Profissional:**

Desempregado(a)	
Trabalhador com contrato a tempo parcial com termo certo (<i>part-time</i>)	
Trabalhador com contrato a tempo inteiro a termo certo	
Trabalhador com contrato a tempo inteiro por tempo indeterminado	
Trabalhador com contrato a tempo inteiro efetivo	
Trabalhador independente/por conta própria	
Reformado(a)	
Estudante	

Outra: qual? _____

7. **Caso exerça atualmente uma atividade profissional, indique qual:**

Atenção: Caso tenha respondido que não exerce nenhuma atividade profissional (na questão 7) passe diretamente para a página 5 (questão 8 – Estado Civil).

PP & MI
(Jesus, 1996)

1. Coloque uma cruz (☒) na alínea que melhor expressa os seus objetivos profissionais.

Se pudesse gostaria de exercer outra atividade profissional e não esta que exerço atualmente.

Gostaria, para já, de exercer esta atividade profissional, embora mais tarde possa vir a preferir outra profissão.

Quero exercer esta atividade durante todo o meu percurso profissional.

2. Que profissão gostaria de exercer:

Neste momento: _____

Daqui a cinco anos: _____

3. Indique o grau em que deseja continuar a exercer a sua profissão atual:

Pouco	Moderadamente	Muito

Indique o grau em que concorda ou discorda de cada afirmação. Cada um dos algarismos significa o seguinte: **1. discordo totalmente; 2. discordo bastante; 3. discordo um pouco; 4. não discordo nem concordo; 5. concordo moderadamente; 6. concordo bastante; 7. concordo totalmente.**

Discordo totalmente	Discordo bastante	Discordo um pouco	Não discordo nem concordo	Concordo moderadamente	Concordo bastante	Concordo totalmente
1	2	3	4	5	6	7

1. O meu trabalho proporciona-me um sentimento de realização.	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto uma grande satisfação pessoal quando estou a trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
3. Trabalhar aumenta os meus sentimentos de auto-estima.	1	2	3	4	5	6	7
4. Trabalhar contribui para o meu desenvolvimento pessoal.	1	2	3	4	5	6	7

Continuação das Informações Sociodemográficas

8. Estado Civil:	Solteiro(a)	
	Casado(a)/ União de facto*	
	Divorciado(a) /Separado(a)*	
	Viúvo(a)	

9. Agregado Familiar:

9.1. N.º de elementos (contando consigo próprio): _____ elementos

9.2. Composição (sem contar consigo):

Parentesco	Idade	Ocupação	Habilitações Literárias

10. Indique o valor aproximado do rendimento mensal do seu agregado familiar:
_____ €

11. Religião – por favor assinale a opção que melhor define a sua situação:

Crente praticante	
Crente não praticante	
Agnóstico(a)	
Ateu(a)	

Informações relativamente ao Voluntariado

12. Situação face ao Voluntariado:

12.1. Atualmente é voluntário(a)? Sim Não

12.1.1. Em que organização(ões) realiza atualmente o seu voluntariado?

12.2. Já tinha praticado voluntariado anteriormente (ou seja, antes de se ter envolvido na atual atividade de voluntariado)? Sim Não

Atenção: Caso tenha respondido que “Não” (na questão 12.2) passe diretamente para a questão 12.6.

12.2.1. Caso a sua resposta tenha sido que *Sim*, quanto tempo foi voluntário(a)?
_____ meses e/ou _____ anos

12.2.2. Em que organização(ões) realizou anteriormente o seu voluntariado?

12.3. Qual(is) era(m) o(s) objetivos da(s) organização(ões) com quem colaborou anteriormente?

12.4. Em que consistiam as tarefas/atividades que realizou nessa(s) organização(ões)?

12.5. Quais as razões pelas quais deixou essa(s) atividade(s) de voluntariado?

12.6. Descreva as atividades ou tarefas que desenvolve atualmente no seu voluntariado:

12.7. Há quanto tempo se encontra a realizar voluntariado na **atual** organização?
_____ anos e/ou _____ meses

12.8. Qual a periodicidade com que realiza as atividades de voluntariado?

Diariamente	Semanalmente	Mensalmente	Pontualmente
_____ hs	_____ dias/ _____ hs	_____ dias/ _____ hs	_____ dias/ _____ hs

12.9. Os seus pais praticam, ou já praticaram, alguma atividade de voluntariado numa organização/associação/grupo?

Sim	Não

12.10. Da sua família, conhece alguém que tenha sido, ou que seja atualmente, voluntário?

Sim	Não

Se respondeu “sim” indique o grau de parentesco: _____

13. Como distribui, aproximadamente, as horas da sua semana?

Atividades	Trabalhar	Descansar	Praticar Passatempo/Lazer	Praticar desporto	Está com família	Está com amigos	Está sozinho(a)	Realizar voluntariado	Outro : Indique
Durante dias de semana (24h x 5 dias)	____h	____h	____h	____h	____h	____h	____h	____h	____h
Ao fim de semana (24h x 2 dias)	____h	____h	____h	____h	____h	____h	____h	____h	____h

14. Avalie, numa escala de 1 (**nada fácil**) a 7 (**muito fácil**), em que medida é fácil coordenar/gerir com as outras atividades da sua vida:

O tempo que dedica ao voluntariado.	1	2	3	4	5	6	7
A localização do(s) espaço(s) onde decorre o seu voluntariado.	1	2	3	4	5	6	7

15. Avalie os **custos pessoais** que derivam da sua participação em atividades de voluntariado, numa escala de 1 (**nenhum custo**) a 7 (**muitos custos**):

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

16. Colabora ao nível do voluntariado, atualmente em mais alguma organização, para além da indicada?

Sim	Não

Atenção: Caso tenha respondido que “Não” (na questão 16) passe diretamente para a questão 17.

16.1. Caso a sua resposta tenha sido *Sim*, há quanto tempo realiza esse voluntariado?

_____ meses e/ou _____ anos

16.2. Quais os **objetivos** dessa organização com que colabora?

16.3. Em que consistem as **tarefas/atividades** que realiza nessa organização?

17. Quais as pessoas (ou grupo de pessoas) que conhecem a sua atividade enquanto voluntário? (se não tem o tipo de relação especificado na opção assinal “não tenho”).

	Não tenho	Tenho			Não tenho	Tenho
Amigos				Colegas		
Família				Companheiro(a)		

17.1. Quais as pessoas (ou grupo de pessoas) que conhecem a sua atividade enquanto voluntário que também realizam atividades de voluntariado na mesma organização? (se não tem o tipo de relação especificado na opção assinal “não tenho”).

	Não tenho	Tenho			Não tenho	Tenho
Amigos				Colegas		
Família				Companheiro(a)		

18. Assinale numa escala de 1 (Nenhum) a 7 (Muito) o apoio emocional que recebe de cada uma das seguintes pessoas/grupo de pessoas. (Se não possui o tipo de relação mencionado não responda e passe para a questão 19)

Amigos	1	2	3	4	5	6	7
Família	1	2	3	4	5	6	7
Colegas	1	2	3	4	5	6	7
Companheiro(a)	1	2	3	4	5	6	7

19. Classifique numa escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente) a seguinte afirmação:

As pessoas que me são importantes apoiam o meu voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

20. Se precisar de contar um problema importante, **a quantos amigos consideraria partilhar?** _____ amigos.

21. Antes de iniciar o seu voluntariado, **quantos amigos tinha na organização?** _____ amigos.

22. Assinale a sua concordância relativamente aos profissionais da organização com quem contacta como voluntário(a), registando a sua resposta numa escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

Os profissionais consideram os voluntários como parte da equipa.	1	2	3	4	5	6	7
Os profissionais confiam nos voluntários.	1	2	3	4	5	6	7
Os profissionais não consideram os voluntários como entraves.	1	2	3	4	5	6	7
Os profissionais estão conscientes da presença dos voluntários.	1	2	3	4	5	6	7
Os profissionais ajudam os voluntários.	1	2	3	4	5	6	7

23. A sua atividade de voluntário é supervisionada pela organização?

Sim	Não

Atenção: Caso tenha respondido que “Não” (na questão 23) passe diretamente para a questão 24.

23.1. Caso a sua resposta tenha sido que *Sim*, com que periodicidade supervisionam o seu trabalho de voluntariado?
_____ vezes/dia; _____ vezes/semana; _____ vezes/mês; _____ vezes/ano

23.2. Indique o seu **grau de satisfação** relativamente à supervisão recebida (1=Muito insatisfeito; 7=Muito satisfeito).

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

24. Recebeu alguma formação/treino na organização?

Sim	Não

Atenção: Caso tenha respondido que “Não” (na questão 24) passe diretamente para a questão 25.

24.1. Caso a sua resposta tenha sido *Sim*, qual a **duração do seu período de treino/formação?**
_____ horas.

24.2. Indique o seu grau de **satisfação** relativamente ao **treino/formação** recebido (1=Muito insatisfeito; 7=Muito satisfeito).

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

25. Assinale a sua concordância relativamente às **tarefas que desenvolve como voluntário(a)**, registando a sua resposta numa escala de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente):

O conhecimento e experiência que tenho são insuficientes.	1	2	3	4	5	6	7
Não me sinto esclarecido relativamente ao que se deve fazer.	1	2	3	4	5	6	7
Não tenho os materiais necessários.	1	2	3	4	5	6	7
Não tenho a estrutura e a planificação sobre o que devo fazer.	1	2	3	4	5	6	7
Não concordo com o meu supervisor/coordenador quanto aos objetivos/metasp e forma de atingi-los.	1	2	3	4	5	6	7

26. Já recebeu incentivos através da sua colaboração com a organização?

Sim	Não

Atenção: Caso tenha respondido que “Não” (na questão 26) passe diretamente para a questão 28.

27. Assinale, na lista que se segue, **quais os incentivos** que recebeu através da sua colaboração com a organização, e o grau de satisfação com os mesmos (**1= Muito insatisfeito; 7=Muito satisfeito**).

	Recebi							
Descontos para o cinema ou outras atividades.		1	2	3	4	5	6	7
Entradas em festas especiais (ex.: concertos, festivais, exposições, entre outros).		1	2	3	4	5	6	7
Viagens para voluntários.		1	2	3	4	5	6	7
Cartas de agradecimento.		1	2	3	4	5	6	7
Certificados de participação pela sua colaboração.		1	2	3	4	5	6	7
Jornais/revistas específicas para voluntários.		1	2	3	4	5	6	7
Participação em publicações internas.		1	2	3	4	5	6	7
Colocação do seu nome em publicações internas/externas.		1	2	3	4	5	6	7
Participação em conferências.		1	2	3	4	5	6	7
Jantares festivos.		1	2	3	4	5	6	7
Distinção como voluntário do mês ou do ano.		1	2	3	4	5	6	7
Promoção dentro da organização.		1	2	3	4	5	6	7
Outros – indique:		1	2	3	4	5	6	7

27.1. Que outros incentivos gostaria de receber no âmbito da sua participação voluntária?

28. Relativamente aos outros voluntários, classifique as afirmações que se seguem numa escala de **1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)**:

Trabalhamos como uma equipa.	1	2	3	4	5	6	7
Somos bons amigos.	1	2	3	4	5	6	7
Tentamos resolver os problemas em conjunto.	1	2	3	4	5	6	7

29. Faltou alguma vez ao seu voluntariado nos últimos três meses?

Sim	Não

Atenção: Caso tenha respondido que “Não” (na questão 29) passe diretamente para a questão 30.

29.1. Se respondeu *Sim*, indique:

29.1.1. Quantas vezes faltou justificadamente nos últimos três meses? _____
vezes

29.1.2. Quantas vezes faltou injustificadamente nos últimos três meses?
_____ vezes

30. Avalie os **custos económicos** que derivam da sua participação em atividades de voluntariado, numa escala de **1 (nenhum custo) a 7 (muitos custos)**:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

31. Avalie o **grau de reembolso** (pela sua colaboração enquanto voluntário) de todos os custos económicos, numa escala de **1 (nenhum custo) a 7 (muitos custos)**:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

32. Avalie a **importância** que atribui à **participação em reuniões na organização** em que desenvolve o seu voluntariado, numa escala de **1 (nada importante) a 7 (muito importante)**:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

33. Em quantas reuniões participou na organização, excluindo formações, nos últimos 3 meses? _____ reuniões.

34. A quantas reuniões faltou na organização, excluindo formações, nos últimos 3 meses? _____ reuniões.

35. Quantos amigos tem atualmente na organização em que realiza o seu voluntariado? _____ amigos.

36. Avalie, numa escala de **1 (Discordo totalmente) a 7 (Concordo Totalmente)** a seguinte afirmação:

Em geral, estou satisfeito(a) com a minha experiência como voluntário(a).	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

37. Avalie o seu **interesse em angariar novos voluntários** para a organização com que colabora, numa escala de **1 (nada interessado) a 7 (muito interessado)**:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

38. Avalie a **probabilidade de continuar a ser voluntário** na organização dentro de **1 ano**, numa escala de **1 (Nenhuma) a 7 (Muito elevada)**:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

39. Avalie a sua concordância com os seguintes aspetos da organização, numa escala de **1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)**:

Filosofia	1	2	3	4	5	6	7
Objetivos das atividades	1	2	3	4	5	6	7
Finalidades da organização	1	2	3	4	5	6	7

40. Avalie o seu interesse em **participar em outras atividades** da organização com que colabora, numa escala de **1 (nada interessado) a 7 (muito interessado)**:

1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---

41. Avalie a probabilidade de continuar a desenvolver atividades de voluntariado na organização, numa escala de **1 (Nenhuma) a 7 (Muito elevada)**:

Daqui a 6 meses	1	2	3	4	5	6	7
Daqui a 1 ano	1	2	3	4	5	6	7
Daqui a 2 anos	1	2	3	4	5	6	7

42. Avalie a sua concordância relativamente à afirmação, numa escala de **1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente)**:

Espero continuar a realizar o meu trabalho enquanto voluntário.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

43. Avalie a sua concordância relativamente à afirmação, numa escala de **1 (Não é de forma alguma verdade) a 7 (Muito verdadeiro)**:

Frequentemente penso em deixar a organização.	1	2	3	4	5	6	7
---	---	---	---	---	---	---	---

VFI

Em seguida encontra uma lista de afirmações que fazem referência à sua situação enquanto voluntário(a). Avalie, numa escala de **1 (Discordo Totalmente)** a **7 (Concordo Totalmente)**, a sua concordância/discordância relativamente a cada uma das possíveis razões que o voluntariado, que se encontra a realizar na organização, significa para si. Coloque uma cruz (X) na resposta que lhe corresponde.

1. O voluntariado pode ajudar-me a abrir portas em locais onde eu gostaria de trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
2. Os meus amigos fazem voluntariado.	1	2	3	4	5	6	7
3. Preocupo-me com quem tem menos do que eu.	1	2	3	4	5	6	7
4. Pessoas que me são próximas querem que eu seja voluntário.	1	2	3	4	5	6	7
5. Fazer voluntariado faz-me sentir importante.	1	2	3	4	5	6	7
6. Pessoas que conheço partilham comigo interesses pelo serviço comunitário.	1	2	3	4	5	6	7
7. Não importa quão mal me sinta, fazer voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas.	1	2	3	4	5	6	7
8. Estou genuinamente preocupado(a) com o grupo específico que ajudo.	1	2	3	4	5	6	7
9. Ao voluntariar-me, sinto-me menos só.	1	2	3	4	5	6	7
10. Posso fazer novos contatos que podem vir a ser úteis no meu negócio ou na minha carreira.	1	2	3	4	5	6	7
11. Fazer trabalho de voluntariado alivia-me de alguma culpa por ser mais afortunado(a) do que as outras pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
12. Posso aprender mais sobre a causa pela qual trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
13. Fazer voluntariado aumenta a minha auto-estima.	1	2	3	4	5	6	7
14. Fazer voluntariado permite-me ganhar uma nova perspetiva sobre as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
15. Fazer voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira.	1	2	3	4	5	6	7
16. Sinto compaixão pelas pessoas mais necessitadas.	1	2	3	4	5	6	7
17. Pessoas que me são próximas atribuem muito valor ao serviço comunitário.	1	2	3	4	5	6	7
18. Fazer voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência direta com a realidade.	1	2	3	4	5	6	7
19. Sinto que é importante ajudar os outros.	1	2	3	4	5	6	7
20. Fazer voluntariado ajuda-me a lidar com os meus problemas pessoais.	1	2	3	4	5	6	7
21. Fazer voluntariado irá ajudar-me a ter sucesso na profissão que escolhi.	1	2	3	4	5	6	7
22. Posso fazer qualquer coisa por uma causa que seja importante para mim.	1	2	3	4	5	6	7
23. Fazer voluntariado é uma atividade considerada importante pelas pessoas que melhor conheço.	1	2	3	4	5	6	7
24. Fazer voluntariado é uma forma de alhear-me dos meus próprios problemas.	1	2	3	4	5	6	7

25. Posso aprender como lidar com uma grande diversidade de pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
26. Fazer voluntariado faz-me sentir que sou necessário.	1	2	3	4	5	6	7
27. Fazer voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo.	1	2	3	4	5	6	7
28. A experiência de voluntariado enriquecerá o meu currículo.	1	2	3	4	5	6	7
29. Fazer voluntariado é uma forma de fazer novos amigos.	1	2	3	4	5	6	7
30. Posso explorar os meus pontos fortes.	1	2	3	4	5	6	7

Avalie, numa escala de **1 (Discordo Totalmente)** a **7 (Concordo Totalmente)**, a sua concordância/discordância relativamente a cada uma das afirmações que se seguem. Seja o mais conciso e honesto possível. Coloque uma cruz (X) na resposta que lhe corresponde.

31. Ao tornar-me voluntário(a) nesta organização, fiz novos contactos que podem ajudar-me no meu negócio ou carreira.	1	2	3	4	5	6	7
32. As pessoas que me são mais próximas sabem que sou voluntário(a) nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
33. As pessoas com quem realmente me preocupo, estão a ser ajudadas pelo meu trabalho de voluntariado nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
34. Sendo voluntário(a) nesta organização, sinto-me melhor comigo mesmo.	1	2	3	4	5	6	7
35. Ser voluntário(a) nesta organização permite-me um escape para- os meus problemas.	1	2	3	4	5	6	7
36. Aprendi como lidar com uma grande variedade de pessoas ao ser voluntário(a) nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
37. Como voluntário(a) nesta organização, tenho sido capaz de explorar possíveis oportunidades de carreira.	1	2	3	4	5	6	7
38. Os meus amigos descobriram que sou voluntário(a) nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
39. Ao ser voluntário(a) nesta organização, estou a fazer algo por uma causa em que acredito.	1	2	3	4	5	6	7
40. A minha autoestima aumenta ao realizar o meu trabalho de voluntariado nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
41. Ao tornar-me voluntário(a) nesta organização, tenho sido capaz de resolver alguns dos meus problemas pessoais.	1	2	3	4	5	6	7
42. Tenho sido capaz de aprender mais sobre a causa pela qual estou a trabalhar ao tornar-me voluntário(a) nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
43. Estou a gostar da minha experiência como voluntário(a).	1	2	3	4	5	6	7
44. A minha experiência de voluntariado faz-me sentir pessoalmente realizado(a).	1	2	3	4	5	6	7
45. Esta experiência de voluntariado nesta organização tem valido a pena.	1	2	3	4	5	6	7
46. Tenho sido capaz de dar um contributo importante por ser voluntário(a) nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
47. Realizei muitas coisas boas através do meu trabalho de voluntariado nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7

48. Daqui a um ano vou ser... (escolha a melhor hipótese):	
A. Voluntário(a) nesta organização	
B. Voluntário noutra organização	
C. Não vou ser voluntário em nenhuma organização.	

VMS

Considere a questão “*Porque foi voluntário nos últimos 6 meses?*”

Avalie, numa escala de **1 (Discordo Totalmente)** a **7 (Concordo Totalmente)**, a sua concordância/discordância relativamente a cada uma das afirmações, colocando uma cruz (X) na resposta que lhe corresponde.

1. Para ter a aprovação das pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
2. Para obter reconhecimento por parte dos outros.	1	2	3	4	5	6	7
3. Porque os meus amigos e familiares insistem que eu faça.	1	2	3	4	5	6	7
4. Porque sentir-me-ia verdadeiramente mal comigo mesmo, caso não o fizesse.	1	2	3	4	5	6	7
5. Porque sentir-me-ia culpado, caso não o fizesse.	1	2	3	4	5	6	7
6. Porque me faz sentir orgulhoso e uma pessoa com valor.	1	2	3	4	5	6	7
7. Porque sinto que é verdadeiramente importante para mim fazê-lo enquanto pessoa.	1	2	3	4	5	6	7
8. Porque fazer voluntariado tornou-se uma parte fundamental daquilo que sou.	1	2	3	4	5	6	7
9. Porque fazer voluntariado tornou-se parte integrante da forma como escolhi viver a minha vida.	1	2	3	4	5	6	7
10. Porque é divertido.	1	2	3	4	5	6	7
11. Porque voluntariar-me é interessante e agradável.	1	2	3	4	5	6	7
12. Pelo prazer que sinto ao fazer voluntariado nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7

BPNS-G

Deci & Ryan (2000)

Adaptação de Amaral & Franco-Borges (2010)

Por favor, leia atentamente **cada um dos itens** que se seguem, pensando **na relação dos mesmos com o que se passa no seu contexto de voluntariado**. De seguida, indique em que grau vão ao encontro da sua experiência ao **nível do voluntariado**.

1	2	3	4	5
Não é de forma alguma verdade				Totalmente verdade

1. Sinto que sou livre para decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida.	1	2	3	4	5
2. Gosto das pessoas com quem me relaciono.	1	2	3	4	5
3. Frequentemente não me sinto muito competente.	1	2	3	4	5
4. As pessoas que conheço dizem que sou bom/boa naquilo que faço.	1	2	3	4	5
5. Dou-me bem com as pessoas com quem contacto.	1	2	3	4	5
6. Costumo guardar para mim o que sinto e não tenho muitos contactos sociais.	1	2	3	4	5
7. Sinto-me geralmente livre para expressar as minhas ideias e opiniões.	1	2	3	4	5
8. Considero as pessoas com quem me relaciono minhas amigas.	1	2	3	4	5
9. Recentemente tenho tido a capacidade para aprender novas competências interessantes.	1	2	3	4	5
10. No meu dia-a-dia, frequentemente tenho de fazer aquilo que me mandam.	1	2	3	4	5
11. As pessoas da minha vida preocupam-se comigo.	1	2	3	4	5
12. Na maior parte dos dias sinto-me realizado(a) com o que faço.	1	2	3	4	5
13. Na minha vida não tenho criado oportunidades para mostrar aquilo de que sou capaz.	1	2	3	4	5
14. Não tenho muitas pessoas de quem me sinta próximo(a).	1	2	3	4	5
15. Sinto que posso ser eu próprio(a) nas situações do meu dia-a-dia.	1	2	3	4	5
16. As pessoas com quem me relaciono regularmente não parecem gostar muito de mim.	1	2	3	4	5
17. Frequentemente não me sinto muito capaz.	1	2	3	4	5
18. Não há muitas oportunidades para eu decidir por mim próprio(a) como fazer as coisas no meu dia-a-dia.	1	2	3	4	5
19. As pessoas são em geral particularmente amigáveis para comigo.	1	2	3	4	5

EOCG

Adaptação de Paixão e Silva

Os itens que se seguem colocam-nos perante um conjunto de **12 situações hipotéticas**. Cada situação **descreve um acontecimento relativamente ao qual são oferecidas três alternativas de resposta**. Por favor, leia cada situação, **imagine-se** nela e **avalie** cada uma das respostas possíveis. Para cada uma das alternativas de resposta pense qual seria a probabilidade de responder da mesma forma. Se a sua **probabilidade** de responder daquela forma for **muito baixa**, deve colocar um círculo à volta dos **números 1 ou 2**. Se a sua probabilidade de responder daquela forma **não for muito elevada** deve colocar um círculo à volta de **um dos números intermédios**, e se **for muito elevada** deve colocar um círculo à volta dos **números 6 ou 7**.

1. Foi-lhe oferecida uma posição profissional favorável na empresa onde trabalha já há algum tempo. A primeira questão em que pensa é provavelmente a seguinte:

a) E se eu não conseguir estar à altura das novas responsabilidades?

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

b) Ganharei mais neste novo posto de trabalho?

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

c) Será que este trabalho vai ser interessante?

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

2. Tem uma filha em idade escolar. Numa reunião com os pais a diretora de turma diz-lhe que os resultados da sua filha são fracos e que ela parece pouco envolvida no trabalho escolar. Provavelmente:

a) Falaria com a sua filha para obter uma compreensão do problema.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

b) Ralhava com ela e esperava que ela melhorasse.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

c) Obrigá-la-ia a realizar os trabalhos escolares, pois ela deveria estar a esforçar-se mais.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

3. Teve uma entrevista de emprego há algumas semanas atrás. Acabou de receber uma carta a dizer que o emprego a que se candidatou foi ocupado por outra pessoa. É muito provável que pense:

a) O importante não é o que se conhece, mas quem se conhece.						
1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	
b) Não sou suficientemente bom(boa) para este emprego.						
1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	
c) De alguma forma as minhas qualificações não corresponderam às necessidades da empresa.						
1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

4. É um supervisor de uma empresa e foi encarregado de indicar as pausas para o café a três trabalhadores que não podem fazer as pausas simultaneamente. Provavelmente lidaria com esta tarefa da seguinte forma:

a) Colocar o problema aos trabalhadores e deixá-los decidir o horário das pausas conjuntamente consigo.						
1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	
b) Indicar apenas quantas pausas cada trabalhador poderia fazer para evitar problemas.						
1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	
c) Procurar alguém com autoridade que lhe dissesse o que fazer ou procurar saber o que já foi feito no passado.						
1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

5. Um amigo(a) do mesmo sexo tem estado ultimamente com um humor instável, e houve mesmo algumas vezes em que se zangou consigo por “nada”. Provavelmente:

a) Conversaria com ele(ela) e tentaria saber o que se passa.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

b) Ignoraria a situação, uma vez que não há muito que possa fazer.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

c) Dir-lhe-ia que está disposto(a) a passar mais tempo com ele(ela) na condição de ele(ela) fazer um esforço maior para se controlar.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

6. Acabou de receber os resultados de um teste que fez, e verificou que o resultado que obteve foi muito fraco. A sua reação inicial mais provável seria:

a) "Não sei fazer nada bem," e ficaria triste.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

b) "Não percebo porque é que os resultados foram tão fracos" e ficaria desapontado.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

c) "Este teste estúpido não demonstra nada," e ficaria zangado(a).

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

7. Foi convidado(a) para uma grande festa onde conhece muito poucas pessoas. À medida que o acontecimento se aproxima a sua expectativa mais provável seria:

a) Tentar adaptar-se ao que estivesse a acontecer de modo a divertir-se e a não fazer má figura.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

b) Encontrar algumas pessoas com quem se pudesse relacionar.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

c) A de provavelmente se sentir isolado e passar despercebido.

1	2	3	4	5	6	7
Muito pouco provável			Moderadamente provável		Muito provável	

8. É-lhe pedido que planeie um piquenique para si e para alguns colegas de trabalho. A sua forma de abordar este projeto poderia ser caracterizada como:

a) Toma conta da situação, isto é, encarrega-se de tomar as decisões mais importantes.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
b) Segue o modelo anterior: não se sente à altura da tarefa e por isso faz o que já foi feito anteriormente.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
c) Procura a participação de todos: procura sugestões por parte dos que as querem fazer antes de elaborar o plano final.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7

9. Recentemente abriu um posto no seu local de trabalho que poderia ter significado uma promoção para si. Contudo, esse posto foi oferecido a um colega que trabalha consigo. Ao avaliar a situação é provável que pense:

a) Não estava verdadeiramente à espera que o trabalho fosse para mim, uma vez que sou ultrapassado(a) pelos outros com alguma frequência.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
b) O meu colega provavelmente fez as coisas “politicamente corretas” para conseguir este posto.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
c) Há alguns fatores (aspetos) na minha realização profissional que fizeram com que não fosse escolhido(a).						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7

10. Está a iniciar uma nova carreira. A preocupação mais importante provavelmente é:						
a) Como pode realizar o trabalho sem perder a cabeça.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
b) O seu grau de interesse por aquele tipo de trabalho.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
c) Se as possibilidades de progressão profissional são boas.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7

11. Uma mulher que trabalha para si tem feito um trabalho de um modo geral aceitável. Contudo, nas duas últimas semanas o seu trabalho não tem estado à altura e ela parece menos interessada nele. A sua reação mais provável seria:						
a) Dizer-lhe que o trabalho que realizou está abaixo das expectativas e que ela tem que se esforçar mais.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
b) Perguntar-lhe se tem algum problema e mostrar-lhe que está disponível para o ajudar a resolver.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
c) É difícil saber o que fazer para a endireitar.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7

12. A sua empresa promoveu-o para uma posição profissional numa localidade muito distante daquela onde atualmente reside. Ao pensar nesta mudança provavelmente:						
a) Ficaria interessado(a) com o novo desafio e um pouco nervosa(a) ao mesmo tempo.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
b) Ficaria excitado(a) com o facto de o estatuto e de o salário serem mais elevados.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7
c) Ficaria stressado(a) e ansioso(a) com as mudanças que se avizinham.						
1 Muito pouco provável	2	3	4 Moderadamente provável	5	6 Muito provável	7

WCQ

O presente questionário é composto por itens que se relacionam com a **sua experiência com a gestão do responsável/chefia da organização à qual pertence enquanto voluntário(a)**. As chefias têm diferentes estilos de relacionamento com os voluntários, e gostaríamos de saber mais acerca da forma em como se tem sentido nos seus encontros/reuniões com o seu coordenador/chefia. Avalie, numa escala de **1 (Discordo Totalmente) a 7 (Concordo Totalmente)**, a sua concordância/discordância relativamente a cada uma das afirmações, colocando uma cruz (X) na resposta que lhe corresponde.

As suas respostas são confidenciais. Pedimos que seja honesto e sincero.

1. Sinto que a minha chefia me permite fazer escolhas e opções.	1	2	3	4	5	6	7
2. Sinto-me compreendido(a) pela minha chefia.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sou capaz de me abrir com a minha chefia no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
4. A minha chefia mostra confiança nas minhas capacidades em fazer bem o meu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
5. Sinto que a minha chefia me aceita.	1	2	3	4	5	6	7
6. A minha chefia assegura-se de que realmente compreendo os objetivos do meu trabalho e aquilo que eu preciso fazer.	1	2	3	4	5	6	7
7. A minha chefia encoraja-me a fazer perguntas.	1	2	3	4	5	6	7
8. Eu tenho muita confiança na minha chefia.	1	2	3	4	5	6	7
9. A minha chefia responde às minhas questões de forma completa e cuidada.	1	2	3	4	5	6	7
10. A minha chefia ouve como eu gostaria de fazer as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
11. A minha chefia lida muito bem com as emoções das pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
12. Sinto que a minha chefia se preocupa comigo enquanto pessoa.	1	2	3	4	5	6	7
13. Não me sinto muito bem com o modo como a minha chefia fala comigo.	1	2	3	4	5	6	7
14. A minha chefia tenta entender as minhas perspetivas antes de sugerir novas formas de fazer as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
15. É possível partilhar os meus sentimentos com a minha chefia.	1	2	3	4	5	6	7

VSI

Em seguida encontra-se uma lista de afirmações relativamente ao seu voluntariado. Avalie, numa **escala de 1 (Totalmente Insatisfeito) a 7 (Totalmente Satisfeito)**, cada uma das afirmações, colocando uma cruz (X) na resposta que lhe corresponde

1. Satisfação com a gestão geral da organização.	1	2	3	4	5	6	7
2. Satisfação com a forma de gerir o voluntariado.	1	2	3	4	5	6	7
3. Satisfação com os mecanismos existentes para solucionar os problemas com que se deparam os voluntários ao realizar as suas tarefas.	1	2	3	4	5	6	7
4. Satisfação com a fluidez e a frequência das comunicações entre voluntários e profissionais.	1	2	3	4	5	6	7
5. Satisfação com o reconhecimento do papel do voluntariado nesta organização.	1	2	3	4	5	6	7
6. Satisfação com a oferta de formação que me é proporcionada para melhorar o meu trabalho como voluntário.	1	2	3	4	5	6	7
7. Satisfação com o interesse demonstrado pela organização para adequar as minhas preferências, habilidades e capacidades aos postos de trabalho voluntário disponíveis.	1	2	3	4	5	6	7

Avalie as afirmações que se seguem numa **escala de 1 (Discordo Totalmente) a 7 (Concordo Totalmente)**, colocando uma cruz (X) na resposta que lhe corresponde.

8. As tarefas que habitualmente realizo como voluntário permitem-me estabelecer relações sociais com diferentes pessoas.	1	2	3	4	5	6	7
9. As tarefas que normalmente realizo como voluntário(a) permitem-me aprender coisas novas e interessantes.	1	2	3	4	5	6	7
10. As tarefas que habitualmente realizo como voluntário fornecem a formação e a experiência necessárias para ser um bom profissional.	1	2	3	4	5	6	7
11. As tarefas que normalmente realizo como voluntário(a) permitem-me tomar consciência do que sou.	1	2	3	4	5	6	7
12. As tarefas que normalmente realizo como voluntário(a) fazem-me sentir importante e elevam a minha autoestima.	1	2	3	4	5	6	7
13. As tarefas que habitualmente realizo como voluntário ajudam-me a esquecer os meus problemas.	1	2	3	4	5	6	7
14. As tarefas que normalmente realizo têm objetivos claramente definidos.	1	2	3	4	5	6	7
15. Posso saber facilmente se estou a fazer bem as minhas tarefas como voluntário enquanto as desempenho.	1	2	3	4	5	6	7
16. Acho que a minha atividade como voluntário faz parte de um trabalho mais amplo, cuja meta final tenho sempre presente.	1	2	3	4	5	6	7
17. Estou satisfeito com a eficácia com a qual realizo as tarefas que me são atribuídas.	1	2	3	4	5	6	7

SWLS(Diener *et al.*, 1985; Simões, 1992)

Mais abaixo, encontrará cinco frases, com que poderá concordar ou discordar. Empregue a escala de 1 a 5, à direita de cada frase. Marque uma cruz (X), dentro do quadradinho, que melhor indica a sua resposta, tendo em conta as seguintes opções:

- (1) **DM = Discordo Muito**
 (2) **DP = Discordo Um Pouco**
 (3) **NCND = Não Concordo Nem Discordo**
 (4) **CP = Concordo Um Pouco**
 (5) **CM = Concordo Muito**

	1 (DM)	2 (DP)	3 (NCND)	4 (CP)	5 (CM)
1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse.	1	2	3	4	5
2. As minhas condições de vida são muito boas.	1	2	3	4	5
3. Estou satisfeito com a minha vida.	1	2	3	4	5
4. Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria.	1	2	3	4	5
5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria nada.	1	2	3	4	5

UWES-9

(Schaufeli & Bakker, 2003)

As seguintes perguntas referem-se aos sentimentos de algumas pessoas em relação ao seu trabalho de voluntariado. Por favor, leia atentamente cada um dos itens a seguir e responda se já experimentou o que é relatado, em relação ao seu trabalho enquanto voluntário. Caso nunca tenha tido tal sentimento, responda "0" (zero) na coluna. Em caso afirmativo, indique a frequência (de 1 a 6) que melhor descreveria os seus sentimentos, conforme a descrição abaixo:

Nunca	Quase nunca	Algumas vezes	Regularmente	Bastantes vezes	Quase sempre	Sempre
0	1	2	3	4	5	6
Nenhuma vez	Algumas vezes por ano	Uma vez ou menos por mês	Algumas vezes por mês	Uma vez por semana	Algumas vezes por semana	Todos os dias

1. No meu trabalho sinto-me pleno de energia.	0	1	2	3	4	5	6
2. Sou forte e vigoroso no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
3. Estou entusiasmado com o meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
4. O meu trabalho inspira-me.	0	1	2	3	4	5	6
5. Quando me levanto pela manhã, tenho vontade de ir trabalhar.	0	1	2	3	4	5	6

6. Sou feliz quando estou envolvido no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
7. Estou orgulhoso com o trabalho que faço.	0	1	2	3	4	5	6
8. Estou imerso no meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6
9. "Deixo-me levar" pelo meu trabalho.	0	1	2	3	4	5	6

OCQ

(Mowday, Steers, & Porter, 1979; Adaptado por Carochinho, Neves, & Jesuíno, 1998)

A lista que se segue refere-se a um conjunto de afirmações que representam possíveis sentimentos que os diversos indivíduos possuem relativamente à organização onde trabalham. Com o devido respeito pelos seus sentimentos, por favor, indique o grau de concordância ou de discordância para cada uma das 15 afirmações que se seguem, assinalando com uma cruz (X) uma das sete alternativas possíveis de resposta tendo em conta a **organização a que pertence enquanto voluntário.**

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente

1. Estou disposto a esforçar-me mais do que o normal para ajudar esta organização a ser bem-sucedida.	1	2	3	4	5	6	7
2. Quando falo com os meus amigos refiro-me a esta organização como um bom local para se trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
3. Sinto muito pouca lealdade para com esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
4. Quase que aceitaria qualquer cargo para continuar a pertencer a esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
5. Acho que os meus valores e os valores desta organização são similares.	1	2	3	4	5	6	7
6. Sinto orgulho em dizer aos outros que faço parte desta organização.	1	2	3	4	5	6	7

1	2	3	4	5	6	7
Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Discordo Ligeiramente	Não Concordo Nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente

7. Sentir-me-ia bem a trabalhar noutra organização diferente desde que o trabalho fosse similar.	1	2	3	4	5	6	7
8. Esta organização estimula-me, fazendo com que obtenha boas performances.	1	2	3	4	5	6	7
9. Na presente circunstância bastariam pequenas mudanças, para que abandonasse esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
10. Estou extremamente contente por ter escolhido esta organização para trabalhar e não outras pelas quais poderia ter optado.	1	2	3	4	5	6	7
11. Não há muito a ganhar pelo facto de se aderir a esta organização.	1	2	3	4	5	6	7
12. Frequentemente encontro algumas dificuldades em concordar com as políticas desta organização em matérias importantes relativas aos seus colaboradores.	1	2	3	4	5	6	7
13. Preocupo-me seriamente com o destino desta organização.	1	2	3	4	5	6	7
14. Para mim esta é a melhor organização para se trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
15. Ter decidido trabalhar para esta organização foi, definitivamente, um erro da minha parte.	1	2	3	4	5	6	7

EMQE

(Baron-Cohen et al., 2003 adaptado por Rodrigues, Lopes, Giger, Gomes, Santos, & Gonçalves, 2011)

Abaixo estão uma lista de afirmações. Por favor, leia cada afirmação atentamente e classifique a sua concordância/discordância com a mesma, colocando um círculo na resposta que lhe corresponde.

POR FORMA A QUE A ESCALA SEJA VÁLIDA TEM QUE RESPONDER A TODAS AS QUESTÕES

Exemplos

E1. Eu ficaria muito chateado se não pudesse ouvir música todos os dias.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

E2. Eu prefiro falar ao telefone com os meus amigos do que escrever-lhes cartas.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

E3. Não tenho vontade de viajar para outras partes do mundo.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

E4. Eu prefiro dançar a ler.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

Continua na página seguinte

1. Eu consigo, facilmente, dizer se alguém quer entrar numa conversa.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

2. Eu gosto realmente de me preocupar com as outras pessoas.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

3. Eu considero difícil saber o que fazer numa situação social.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

4. Frequentemente tenho dificuldades em julgar se algo é rude ou delicado.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

5. Numa conversa, eu tendo a focar-me nos meus pensamentos em vez de me focar no que o meu ouvinte possa estar a pensar.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

6. Eu consigo perceber rapidamente quando alguém diz uma coisa mas quer dizer outra.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

7. Para mim, é complicado ver porque algumas coisas chateiam tanto as pessoas.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

8. É fácil, para mim, colocar-me no lugar de outra pessoa.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

9. Eu sou bom a predizer como alguém se irá sentir em determinada situação.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

10. Eu vejo com facilidade quando alguém, num grupo, se está a sentir embaraçado ou desconfortável.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

11. Nem sempre consigo perceber porque alguém se terá sentido ofendido por um reparo.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

12. Não tendo a achar as situações sociais confusas.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

13. As outras pessoas dizem-me que sou bom a perceber como elas se sentem ou o que estão a pensar.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

14. Eu consigo perceber com facilidade quando alguém está interessado ou aborrecido com o que estou a dizer.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

15. Normalmente os meus amigos falam-me dos seus problemas e dizem que sou muito compreensivo.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

16. Eu percebo quando estou a ser intrometido mesmo que a outra pessoa não mo diga.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

17. Frequentemente as outras pessoas dizem que sou insensível, se bem que nem sempre percebo porquê.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

18. Eu consigo sintonizar-me com o que os outros sentem, rapidamente e intuitivamente.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

19. Eu consigo descobrir rapidamente o assunto sobre o que outra pessoa quer falar.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

20. Eu consigo perceber quando outra pessoa está a disfarçar os seus verdadeiros sentimentos.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

21. Eu sou bom a prever o que outra pessoa irá fazer.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

22. Eu tendo a envolver-me emocionalmente com os problemas dos meus amigos.

Concordo fortemente	Concordo ligeiramente	Discordo ligeiramente	Discordo fortemente
------------------------	--------------------------	--------------------------	------------------------

Big Five

(Costa & McCrae, 1992, 1995 adaptado por Ribeiro & Aguiar)

Abaixo estão uma lista de afirmações. Por favor, leia cada afirmação atentamente e classifique a sua concordância/discordância com a mesma, colocando um círculo na resposta que lhe corresponde.

Vejo-me como alguém que...

<i>Vejo-me como alguém que...</i>	Discordo fortemente	Discordo parcialmente	Nem concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo fortemente
(1) ...é reservado	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(2) ...transmite confiança	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(3) ...tende a ser preguiçoso	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(4) ...é descontraído e lida bem com o stress	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(5) ...tem poucos interesses artísticos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(6) ...é sociável e que facilmente exterioriza os seus pensamentos/emoções	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(7)...tende a reagir friamente face aos outros	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(8)...é cumpridor na realização dos trabalhos	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(9) ...se enerva facilmente	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
(10) ...tem uma imaginação ativa	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Muito obrigada pela sua colaboração!

Anexo B: Instrumentos utilizados no estudo do Capítulo VI.

A Autodeterminação e a Adaptabilidade de Carreira em Jovens Universitários

A presente investigação tem como objetivo realizar um estudo sobre características motivacionais e a adaptabilidade de carreira em jovens universitários. Deste modo, solicitamos a sua colaboração através do preenchimento deste questionário.

Garantimos que os dados fornecidos são anónimos, e o respetivo preenchimento demora aproximadamente 15 minutos.

Não há respostas certas ou erradas.

A sua participação é voluntária e poderá interromper se assim o entender.

Obrigada pela sua colaboração!

1. Sexo*

Feminino

Masculino

2. Idade*

3. Localidade*

4. Universidade que frequenta*

5. Ciclo que frequenta*

1º Ciclo

2º Ciclo

3º Ciclo

Other:

6. Curso que frequenta*

7. Ano que frequenta*

8. N.º de Elementos do Agregado Familiar*

9. Idade do Pai*

10. Profissão do Pai***11. Habilitações Académicas do Pai***

- Sem estudos
- 1º Ciclo (4º ano/classe)
- 2º Ciclo (6º ano/classe)
- 3º Ciclo (9º ano/classe)
- Ensino Secundário (12º ano)
- Licenciatura/1º Ciclo Ensino Superior
- Mestrado/2º Ciclo Ensino Superior
- Doutoramento/3º Ciclo Ensino Superior

12. Idade da Mãe***13. Profissão da Mãe*****14. Habilitações Académicas da Mãe***

- Sem estudos
- 1º Ciclo (4º ano/classe)
- 2º Ciclo (6º ano/classe)
- 3º Ciclo (9º ano/classe)
- Ensino Secundário (12º ano)
- Licenciatura/1º Ciclo Ensino Superior
- Mestrado/2º Ciclo Ensino Superior
- Doutoramento/3º Ciclo Ensino Superior

15. Realiza voluntariado*

(Caso responda "não" passe para a página seguinte)

- Não
- Sim

16. Realiza atividades de voluntariado em alguma organização

- Não
- Sim

17. Há quanto tempo realiza atividades de voluntariado

Número de meses

18. Periodicidade das atividades de voluntariado

- Diariamente
- Semanalmente
- Quinzenalmente
- Mensalmente
- Pontualmente

19. Área na qual realiza as atividades de voluntariado

- Social
- Ecológica
- Desportiva
- Política/Dirigente
- Administrativa
- Cultural
- Saúde
- Religiosa
- Other:

Satisfação das Necessidades Básicas

Deci & Ryan (2000)

Adaptação de Amaral & Franco-Borges (2010)

Por favor, leia atentamente cada um dos itens que se seguem, pensando na relação dos mesmos com o que se passa na sua vida.

De seguida, indique em que grau vão ao encontro da sua experiência, utilizando uma escala que varia entre 1 (Não é de forma alguma verdade) e 5 (Totalmente verdade).

1. Sinto que sou livre para decidir por mim próprio(a) como viver a minha vida.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

2. Gosto das pessoas com quem me relaciono.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

3. Frequentemente não me sinto muito competente.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

4. As pessoas que conheço dizem que sou bom/boa naquilo que faço.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

5. Dou-me bem com as pessoas com quem contacto.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

6. Costumo guardar para mim o que sinto e não tenho muitos contactos sociais.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

7. Sinto-me geralmente livre para expressar as minhas ideias e opiniões.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

8. Considero as pessoas com quem me relaciono minhas amigas.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade**9. Recentemente tenho tido a capacidade para aprender novas competências interessantes.***

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade**10. No meu dia-a-dia, frequentemente tenho de fazer aquilo que me mandam.***

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade**11. As pessoas da minha vida preocupam-se comigo.***

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade**12. Na maior parte dos dias sinto-me realizado(a) com o que faço.***

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade**13. Na minha vida não tenho criado oportunidades para mostrar aquilo de que sou capaz.***

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade**14. Não tenho muitas pessoas de quem me sinta próximo(a).***

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade**15. Sinto que posso ser eu próprio(a) nas situações do meu dia-a-dia.***

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

16. As pessoas com quem me relaciono regularmente não parecem gostar muito de mim.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

17. Frequentemente não me sinto muito capaz. *

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

18. Não há muitas oportunidades para eu decidir por mim próprio(a) como fazer as coisas no meu dia-a-dia.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

19. As pessoas são em geral particularmente amigáveis para comigo.*

1 2 3 4 5

Não é de forma alguma verdade Totalmente Verdade

Orientação de Causalidade

Deci & Ryan (1985) adaptação de Paixão & Silva (2010)

Os itens que se seguem colocam-nos perante um conjunto de 12 situações hipotéticas. Cada situação descreve um acontecimento relativamente ao qual são oferecidas três alternativas de resposta. Por favor, leia cada situação, imagine-se nela e avalie cada uma das respostas possíveis. Para cada uma das alternativas de resposta pense qual seria a probabilidade de responder da mesma forma. Se a sua probabilidade de responder daquela forma for muito baixa, deve colocar um círculo à volta dos números 1 ou 2. Se a sua probabilidade de responder daquela forma não for muito elevada deve colocar um círculo à volta de um dos números intermédios, e se for muito elevada deve colocar um círculo à volta dos números 6 ou 7.

1. Foi-lhe oferecida uma posição profissional favorável na empresa onde trabalha já há algum tempo. A primeira questão em que pensa é provavelmente a seguinte:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) E se eu não conseguir estar à altura das novas responsabilidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ganharei mais neste novo posto de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Será que este trabalho vai ser interessante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

2. Tem uma filha em idade escolar. Numa reunião com os pais a diretora de turma diz-lhe que os resultados da sua filha são fracos e que ela parece pouco envolvida no trabalho escolar. Provavelmente:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) Falaria com a sua filha para obter uma compreensão do problema.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Ralhava com ela e esperava que ela melhorasse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Obrigá-la-ia a realizar os trabalhos escolares, pois ela deveria estar a esforçar-se mais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3. Teve uma entrevista de emprego há algumas semanas atrás. Acabou de receber uma carta a dizer que o emprego a que se candidatou foi ocupado por outra pessoa. É muito provável que pense:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) O importante não é o que se conhece, mas quem se conhece.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Não sou suficientemente bom(boa) para este emprego.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) De alguma forma as minhas qualificações não corresponderam às necessidades da empresa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. É um supervisor de uma empresa e foi encarregado de indicar as pausas para o café a três trabalhadores que não podem fazer as pausas simultaneamente. Provavelmente lidaria com esta tarefa da seguinte forma:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) Colocar o problema aos trabalhadores e deixá-los decidir o horário das pausas conjuntamente consigo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Indicar apenas quantas pausas cada trabalhador poderia fazer para evitar problemas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Procurar alguém com autoridade que lhe dissesse o que fazer ou procurar saber o que já foi feito no passado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Um amigo(a) do mesmo sexo tem estado ultimamente com um humor instável, e houve mesmo algumas vezes em que se zangou consigo por “nada”. Provavelmente:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) Conversaria com ele(ela) e tentaria saber o que se passa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) Ignoraria a situação, uma vez que não há muito que possa fazer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Dir-lhe-ia que está disposto(a) a passar mais tempo com ele(ela) na condição de ele(ela) fazer um esforço maior para se controlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

6. Acabou de receber os resultados de um teste que fez, e verificou que o resultado que obteve foi muito fraco. A sua reação inicial mais provável seria:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) "Não sei fazer nada bem," e ficaria triste.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) "Não percebo porque é que os resultados foram tão fracos" e ficaria desapontado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) "Este teste estúpido não demonstra nada," e ficaria zangado(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Foi convidado(a) para uma grande festa onde conhece muito poucas pessoas. À medida que o acontecimento se aproxima a sua expectativa mais provável seria:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) Tentar adaptar-se ao que estivesse a acontecer de modo a divertir-se e a não fazer má figura.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) Encontrar algumas pessoas com quem se pudesse relacionar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) A de provavelmente se sentir isolado e passar despercebido.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. É-lhe pedido que planeie um piquenique para si e para alguns colegas de trabalho. A sua forma de abordar este projeto poderia ser caracterizada como:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) Toma conta da situação, isto é, encarrega-se de tomar as decisões mais importantes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) Segue o modelo anterior: não se sente à altura da tarefa e por isso faz o que já foi feito anteriormente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Procura a participação de todos: procura sugestões por parte dos que as querem fazer antes de elaborar o plano final.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Recentemente abriu um posto no seu local de trabalho que poderia ter significado uma promoção para si. Contudo, esse posto foi oferecido a um colega que trabalha consigo. Ao avaliar a situação é provável que pense:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) Não estava verdadeiramente à espera que o trabalho fosse para mim, uma vez que sou ultrapassado(a) pelos outros com alguma frequência.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) O meu colega provavelmente fez as coisas "politicamente corretas" para conseguir este posto.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) Há alguns fatores (aspetos) na minha realização profissional que fizeram com que não fosse escolhido(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10. Está a iniciar uma nova carreira. A preocupação mais importante provavelmente é:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) Como pode realizar o trabalho sem perder a cabeça.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) O seu grau de interesse por aquele tipo de trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) Se as possibilidades de progressão profissional são boas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11. Uma mulher que trabalha para si tem feito um trabalho de um modo geral aceitável. Contudo, nas duas últimas semanas o seu trabalho não tem estado à altura e ela parece menos interessada nele. A sua reação mais provável seria:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) Dizer-lhe que o trabalho que realizou está abaixo das expectativas e que ela tem que se esforçar mais.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) Perguntar-lhe se tem algum problema e mostrar-lhe que está disponível para o ajudar a resolver.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) É difícil saber o que fazer para a endireitar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. A sua empresa promoveu-o para uma posição profissional numa localidade muito distante daquela onde atualmente reside. Ao pensar nesta mudança provavelmente:*

	1 (Muito Pouco Provável)	2	3	4 (Moderadamente provável)	5	6 (Muito Provável)	7
a) Ficaria interessado(a) com o novo desafio e um pouco nervosa(a) ao mesmo tempo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) Ficaria excitado(a) com o facto de o estatuto e de o salário serem mais elevados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
a) Ficaria stressado(a) e ansioso(a) com as mudanças que se avizinham.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escala sobre Adaptabilidade

Pessoas diferentes utilizam recursos diferentes para construir as suas carreiras/vidas. Ninguém é bom em tudo; cada um procura dar o melhor de si. Por favor leia cada afirmação e depois, para indicar a sua resposta, utilize a escala que varia desde "Muito pouco" a "Muito".

Considero que sou capaz de...*

	Muito pouco	Pouco	Razoavel- mente	Bastante	Muito
1. Planear as coisas importantes antes de começar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Pensar como vai ser o meu futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Compreender que as escolhas de hoje influenciam o meu futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Preparar-me para o futuro.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Tomar consciência das escolhas de carreira que tenho de fazer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Planear como alcançar os meus objetivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Estar preocupado(a) com a minha carreira.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Manter sempre o ânimo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Tomar decisões por mim próprio(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Assumir a responsabilidade pelos meus actos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Defender as minhas convicções.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Contar comigo próprio(a).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Fazer o que é melhor para mim.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. Arranjar forças para continuar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Considero que sou capaz de...*

	Muito pouco	Pouco	Razoavel- mente	Bastante	Muito
15. Explorar aquilo que me rodeia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. Procurar oportunidades para me desenvolver como pessoa.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. Explorar alternativas antes de fazer uma escolha.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. Estar atento(a) às diferentes maneiras de fazer as coisas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. Analisar de forma aprofundada questões que me dizem respeito.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. Procurar informação sobre as escolhas que tenho de fazer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21. Ser curioso(a) sobre novas oportunidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22. Realizar tarefas de forma eficiente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23. Ser consciencioso(a) e fazer as coisas bem.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24. Desenvolver novas competências.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25. Dar sempre o meu melhor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26. Ultrapassar obstáculos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27. Resolver problemas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28. Enfrentar desafios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Escala de Satisfação

SWLS

Diener et al., (1985) adaptada por Simões (1992)

Mais abaixo, encontrará cinco frases, com que poderá concordar ou discordar. Empregue a escala de 1 a 5, à direita de cada frase. Marque uma cruz (X), dentro do quadradinho, que melhor indica a sua resposta, tendo em conta as seguintes opções:

- (1) DM = Discordo Muito
- (2) DP = Discordo Um Pouco
- (3) NCND = Não Concordo Nem Discordo
- (4) CP = Concordo Um Pouco
- (5) CM = Concordo Muito

1. A minha vida parece-se, em quase tudo, com o que eu desejaria que ela fosse. *

1 2 3 4 5

Discordo Muito Concordo Muito

2. As minhas condições de vida são muito boas. *

1 2 3 4 5

Discordo Muito Concordo Muito

3. Estou satisfeito com a minha vida. *

1 2 3 4 5

Discordo Muito Concordo Muito

4. Até agora, tenho conseguido as coisas importantes da vida, que eu desejaria. *

1 2 3 4 5

Discordo Muito Concordo Muito

5. Se eu pudesse recomeçar a minha vida, não mudaria nada. *

1 2 3 4 5

Discordo Muito Concordo Muito

Muito obrigada pela sua colaboração!