



ISPA

INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
CIÊNCIAS PSICOLÓGICAS, SOCIAIS E DA VIDA

Iniciação & Abandono da uma Prática
Voluntária: As Motivações Envolvidas

Sara Lourenço Martins

Orientador de Dissertação:

Dr. José Ornelas

Coordenador de Seminário de Dissertação:

Dr. José Ornelas

Tese submetida como requisito parcial para a obtenção do grau de:

Mestre em Psicologia

Especialidade em Psicologia Clínica

2012

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação de
Dr. Professor José Ornelas, apresentada no ISPA – Instituto Universitário
para obtenção de grau de Mestre na especialidade de Psicologia Clínica.

Agradecimentos

A dissertação agora apresentada resultou de um trajecto de dedicação quer da parte de quem a elaborou como daqueles que me ofereceram o maior apoio e estímulo.

Neste sentido, os méritos que dela possa ter, devem-se aos contributos das pessoas que durante a sua composição me proporcionaram auxílio e me guiaram nesta etapa tão importante pessoalmente.

Gostaria de agradecer o papel desempenhado pelo meu orientador, o Sr. Prof. Dr. José Ornelas, que me conduziu para a senda da procura constante, no sentido pedagógico, inculcando-me sempre valores que de certo irei usar futuramente na minha vida profissional.

O meu agradecimento vai também para a Dra. Sofia Valério, com quem tive o prazer de me cruzar, primeiro como estagiária curricular sob sua orientação e, mais tarde, como sua amiga. Agradeço os conselhos, tal como o alento e força que me conseguiu transmitir, os quais, estou segura, foram determinantes para a conclusão deste trabalho.

Não esqueço os profissionais e voluntários da Santa Casa de Misericórdia de Almada, que me abriram portas e ofereceram a sua ajuda para o bom desenvolver desta investigação.

Agradeço também, pelas muitas razões académicas e pessoais que os próprios bem conhecem, essencialmente à Raquel Rosa, Ana Batista, Ana Pais, Tónia Spang e Marta Santos.

À minha mãe, cujo nome Esperança é o traduzir de um sentimento que sempre existiu em mim. A ela devo o alcançar dos meus sonhos e tudo o que hoje sou. Mãe, eternamente agradecida lhe serei por ser feliz e de aqui ter chegado.

Ao Adelino Jorge, namorado e amigo, agradeço-lhe pelo apoio nas horas de desânimo, e pela capacidade de me encorajar sempre e para sempre.

*O reconhecimento social do voluntariado é um sinal de esperança para o nosso tempo.
Que assim continue a ser para além deste ano: um enérgico salto em frente e não mais
uma efeméride.*

Eugénio Fonseca (Presidente da Confederação Portuguesa de Voluntariado)

Resumo

O número de voluntários tem crescido expressivamente, tal como a importância do seu papel na comunidade. Assim, é necessário delinear as motivações que levam as pessoas a doar o seu tempo e aptidões em benefício de outros. O estudo empírico presente surge da carência de investigações respectivas às motivações dos voluntários portugueses, especificamente, no contexto da acção e suporte social. Assim tem-se como objectivo observar as motivações mais valorizadas pelos voluntários na adesão/iniciação e abandono do voluntariado. Os resultados serão importantes para a optimização dos programas de voluntariado, tal como para a retenção a longo prazo de voluntários nas instituições.

A amostra é constituída por 25 voluntários activos na Santa Casa de Misericórdia de Almada. Os instrumentos de avaliação utilizados incluíram um questionário sócio-demográfico, o Inventário de Motivações para o voluntariado (IMV, Gonçalves, Monteiro & Pereira, 2011) e o questionário de Souza, Medeiros e Fernandes (2006), posteriormente adaptado às necessidades do presente estudo.

Dos resultados auferidos evidencia-se a existência de uma associação positiva entre as funções de Valores, de Experiência, Auto-estima/Crescimento e o processo de iniciação e permanência na prática voluntária. A função de Carreira é apontada como a menos importante para a adesão ao voluntariado. As interpretações dos resultados e suas implicações são discutidas com sustento na literatura relevante.

Palavras – Chave: *Voluntariado, Teoria Funcional do Voluntariado, Motivações.*

Abstract

The number of volunteers has grown significantly, as the importance of its role in the community. Thus, it is necessary to delineate the motivations that drive people to donate their time and skills to benefit others. The empirical study arises from this lack of investigations related to the motivations of portuguese volunteers, specifically in the context of action and social support. So has the objective to observe the motivations most valued by volunteers in initiation and abandonment of volunteering. The results will be important for the optimization of volunteer programs, such as for long-term retention of volunteers in institutions.

The sample consists of 25 active volunteers at the Santa Casa de Misericórdia de Almada. The assessment instruments used included a socio-demographic questionnaire, the Inventory of Motivations for volunteering (IMV, Gonçalves Pereira & Monteiro, 2011) and the questionnaire Souza Medeiros and Fernandes (2006), later adapted to the needs of the present study.

Of results earned is evident that there is a positive association between the functions of Values, Experience, and Enhancement whit initiation process and permanence in voluntary practice. The Career function is considered the least important for joining the volunteer. The interpretations of the results and their implications are discussed in the relevant literature with sustenance.

Key Words: *Volunteering, Volunteer Functional Theory, Motivations.*

Índice

Introdução	VI
Estado de Arte	IX
1. Voluntariado	IX
1.1. Conceito de Voluntariado	IX
1.2. Tipos de Voluntariado	XI
1.3. Voluntariado Europeu – Caso Específico de Portugal	XII
1.4. Caracterização Geral dos Voluntários	XV
2. O Voluntário	XVII
2.1 Conceito de Voluntário	XVII
3. Motivação	XVIII
3.1. Conceito de Motivação	XIX
3.2. Teorias da Motivação	XX
4. Modelos Motivacionais do Voluntariado	XXIV
5. Método	XXX
5.1. Tipo de Estudo e Variáveis	XXX
5.2. Questões de Investigação	XXX
5.3. Participantes	XXXI
5.4. Instrumentos	XXXI
5.5 Procedimento	XXXV
6. Resultados	XXXVI
7. Discussão	XLII
8. Conclusão	XLV
9. Referências Bibliográficas	XLIX
10. Anexos	LIX

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Médias (M), Desvio-Padrão (DP), valores mínimos (Min) e valores máximos (Max) observados dos resultados na subescala “Razões do Voluntariado” e respectivas dimensões.

Tabela 2 – Médias (M), Desvio-Padrão (DP), valores mínimos (Min) e valores máximos (Max) observados dos resultados na subescala “Resultados do Voluntariado” e respectivas dimensões.

Tabela 3 – Médias (M), Desvio-Padrão (DP), valores mínimos (Min) e valores máximos (Max) observados dos resultados nas subescalas “Iniciação” e “Abandono”.

Tabela 4 – Correlações entre as subescalas “Razões” e “Resultados” e os processos de “Iniciação” e “Abandono”.

Tabela 5 – Correlações entre “Resultados para o Voluntariado” e as motivações para o “Abandono”.

Introdução

As motivações que os voluntários entendem como mais importantes, isto é, as razões pelas quais eles decidem doar o seu tempo e esforços para ajudar outras pessoas, aparece na literatura psicossocial como o factor mais importante na explicação das diferenças entre não-voluntários e voluntários e, entre estes últimos, as diferenças entre aqueles que permanecem a longo prazo e os que abandonam a actividade (Penner & Finkelstein, 1998).

A actividade voluntária é algo pertinente de se abordar actualmente uma vez que, não sendo remunerada, é um recurso a que as organizações/instituições irão recorrer de forma progressiva e contínua. Esse tipo de comportamento é tão importante como o seu estudo específico que tem despertado o interesse dos investigadores sociais. Uns desdobrando-se na tentativa de esclarecer os determinantes que levam um indivíduo a se decidir por esta prática enquanto outros tentam reconhecer os preditores eficazes do voluntariado sustentado. Assim, este estudo pretende conhecer as possíveis motivações consideradas pelos voluntários no processo de iniciação e abandono do voluntariado, prevendo que será proveitoso para as organizações e programas de voluntariado pela forma como irão influenciar o processo de recrutamento e atracção dos voluntários para posteriormente os reter a longo prazo.

Como afirma Senhoras (2003), quando as comunidades começam a ter uma crescente responsabilidade pelo bem-estar dos seus cidadãos e quando as delimitações financeiras são salientadas, a demanda pelos serviços voluntários crescem. O voluntariado poderá ser a ferramenta chave na colmatação destes problemas que envolvem quer componentes sociais, quer económicas e/ou individuais, afectando as comunidades de forma geral.

Contudo, nota-se uma imensa ausência de habilidades para atrair um número de voluntários suficientes que garanta a manutenção das necessidades das organizações. Muitas são as barreiras que fazem com que 7 em cada 10 pessoas não se tornem voluntários, nomeadamente a falta de informação, falta de tempo, uma imagem negativa do voluntariado vinda dos tempos em que o voluntariado era uma “tarefa obrigatória”, disposições legais desencorajadoras, falta de protecção contra os riscos que a actividade pode acarretar, vistos e outros obstáculos para os cidadãos extra comunitários (European Volunteer Centre, 2008). Porém, quando identificadas as motivações certas, pode-se contrariar esta estatística para que se consiga, posteriormente, elaborar programas

orientados para o sucesso, no recrutamento/atracção e retenção dos indivíduos no voluntariado a longo termo. Léon & Fuertes (2007) argumentam também que, dois dos problemas principais enfrentados pelas organizações neste momento são a menor afluência de voluntários (mais evidente em alguns sectores do que em outros) e a sua permanência menos duradoura. A pesquisa sugere que o conhecimento da motivação do voluntário pode informar as estratégias de gestão.

Torna-se, então, importante e pertinente o estudo dos processos de atracção e retenção de voluntários, contrariando o abandono da prática, e de forma a se perceber que motivações influenciam estes processos. O processo motivacional e as motivações envolvidas em concreto no voluntariado têm de ser conhecidos e nomeados, pois como afirma, Pintrich e Garcia (1992) *o processo motivacional dá início, dirige e integra o comportamento, sendo um dos principais determinantes do modo como uma pessoa se comporta.*

Alguns autores debruçaram-se nas últimas décadas no aprofundamento desta questão e na expansão do seu conhecimento a nível científico, sobressaindo uma teoria desenvolvida, considerada como mais relevante actualmente e, também, como mais influente para os investigadores da temática. Teoria esta designada de “Teoria Funcional para o Voluntariado” (Clary & Snyder, 1998), oriunda da aplicação da Teoria Funcional (Omoto & Snyder, 1995) ao contexto do voluntariado. Esta é utilizada como modelo base do estudo presente, pois nomeia diferentes funções/necessidades psicológicas e considera-as as mais relevantes na motivação dos indivíduos para a participação em actividades voluntárias. As funções nomeadas são seis e compreendem-se por: (1) função de valores, (2) função de experiência, (3) função de auto-estima/crescimento, (4) função de carreira, (5) função social, e (6) função de protecção (Clary et al., 1998).

De acordo com esta teoria, estas motivações são as identificadas como valorizadas no voluntariado, e tem-se como ideia base que diferentes pessoas podem exercer a mesma actividade voluntária por razões diferentes, para que deste modo satisfação diferentes funções psicológicas. Entende-se, igualmente, que estas razões podem mudar, com o desenvolvimento da participação, na mesma pessoa.

A acrescentar a esta ideia de que ao longo do tempo as motivações poderão mudar para o mesmo indivíduo, Silveira (2002) profere que o progresso do trabalho voluntário irá variar conforme o contexto histórico e territorial onde sucede, reformando assim a sua actuação e a forma como a sociedade o entende. Apoiando-nos na literatura, torna-

se assim importante o acompanhamento do percurso de cada voluntário, de forma a que os responsáveis pelos programas de voluntariado consigam identificar e assistir estas mudanças possíveis. É importante conhecer-se todos os factores implicados no fenómeno do voluntariado para que se alcance um progresso notório da implementação destes programas.

Garcia (2002), afirma inclusivamente que *o trabalho voluntário tem-se tornado um importante factor de crescimento das Organizações Não Governamentais, componentes do Terceiro Sector. É graças a esse tipo de trabalho que muitas acções da sociedade organizada têm suprido o fraco investimento ou a falta de investimento governamental em educação, saúde, lazer*. Além deste suporte social, o voluntariado é associado a diversas consequências físicas e emocionais positivas (Konrath, Fuhrel-Forbis, Lou & Brown, 2012).

Em Portugal, estudos relacionados com este tema são ainda escassos, existindo alguma dificuldade em encontrar na literatura. Porém, verifica-se que nos últimos anos o interesse sobre o Voluntariado, enquanto fenómeno, aumentou. Pesquisas acerca das motivações ligadas ao processo de aderência à actividade voluntária têm vindo a desenrolar-se (Ferreira *et al.*, 2008). Como afirma o autor português, Ornelas (2008) defende que *a psicologia comunitária focaliza-se na promoção da saúde e dos comportamentos saudáveis (...), enfatiza, em particular, o suporte às pessoas que se encontrem em situação de maior vulnerabilidade e sem poder, promovendo movimentos relacionados com a ajuda mútua, o desenvolvimento comunitário e a acção social e política, no sentido de promover a mudança social e comunitária*. Ajustando-se perfeitamente, a esta noção de bem comum na comunidade, a actividade voluntária.

Assim, o presente estudo apresenta como objectivos gerais os seguintes: (1) caracterização de uma amostra de voluntários, pertencentes a uma instituição de apoio social, relativamente às motivações para o voluntariado, e (2) identificar possíveis factores envolvidos na iniciação e abandono da prática voluntária.

O conhecimento das razões que motivam os voluntários na sua prática poderá reforçar as mensagens dos programas de recrutamento de voluntários e fornecer feedback positivo aos voluntários sobre os benefícios sociais que estão a ser realizados. Isso vai provocar um conseqüente aumento da motivação e, além disso, assegurar a retenção dos praticantes de voluntariado formal (Ward e Mckillop, 2011).

Estado de Arte

1. Voluntariado

1.1. Conceito de Voluntariado

De acordo com a Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro, Artigo 2.º, n.º 1, voluntariado define-se como: *o conjunto de acções de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. Não são abrangidas pela presente Lei as actuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança* (Conselho Nacional para a Promoção de Voluntariado [CNPV], 2010).

O conceito de voluntário radica da expressão latina *voluntas*, que significa “vontade, faculdade de querer” (Teixeira, 2011). Entende-se, então, que o factor que diferencia o voluntariado de qualquer outra prática é a pessoa realmente querer, desejar ou ter vontade própria de a desenvolver. Assim, o voluntariado é declarado, comumente e de forma simplista, como sendo uma actividade de oferta voluntária de tempo e de aptidões para a realização de determinado serviço/acção.

Nogueira-Martins *et al.* (2010) acrescentam que a actividade voluntária è definida como *actividade não remunerada, prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, que tenha objectivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência social, inclusive mutualidade.*

Este fenómeno social divide-se em práticas, movimentos sociais e actividades individuais tendo sido criado a partir de mudanças culturais que trouxeram determinadas necessidades à sociedade. Afirma Roca (2002) que *tudo se passa como se tratasse de uma praça em que se convergem três avenidas: a revolução do tempo de trabalho, provocado pelo desenvolvimento tecnológico e o movimento operário; a eclosão da cidadania, conotada com o desejo de participação, gestada no interior das mudanças culturais, e as políticas da vida quotidiana, que sucedem à saturação com as grandes retóricas e ensaia novos caminhos de procurar e cuidar dos outros.*

Por sua vez, Bussell e Forbes (2002, cit. por Bacha *et al.*, 2009) consideram que é difícil definir o que é o voluntariado porque não há um padrão preciso para a sua prática, pois os elementos que se associam ao voluntariado não podem ser encarados como um grupo homogêneo porque compreendem pessoas de várias ideias, escolaridade, com muitas experiências e habilidades. Afirmam, também, que o voluntariado pode ser um acto único ou uma procura sistémica que pode tornar os seus participantes tão estimulados a ponto de investirem nessa actividade como carreira (apesar de nestas circunstâncias haver regularmente a falta de recursos). Contudo, há outros autores que tentam explicitar o conceito de voluntariado, como Doehme (1998) que declara que falar de voluntariado é o mesmo que falar sobre exercício de cidadania, de solidariedade e de realização pessoal. A cidadania participativa abarca dois elementos, o pessoal e o social. A componente pessoal equivale a uma “agitação” interior, a uma determinação de construir, uma vontade que activa realizações e que se encontra dentro das pessoas. Da mesma forma, Gaskin & Smith (1998) afirmaram que o voluntariado pode ser definido como uma actividade que envolve o livre arbítrio de uma pessoa para o benefício de outra (além da família central) sem que lhe seja pago nada. O voluntariado pode ser distinguido pelas suas doações e filantropias, em que os voluntários participantes se esforçam para conceder o seu tempo e recursos por causas e destinatários dos serviços e não necessariamente pela doação de dinheiro ou bens.

A consciência actual do voluntariado construiu-se em diálogo com os sujeitos vulneráveis, em confrontação com a exclusão não doseada, em referência a uma sociedade alternativa e mais equilibrada. Esta actividade compreende-se nos nossos dias como resultado da cidadania e da participação que se exerce como solidariedade a favor da qualidade de vida e em particular dos cidadãos excluídos cuja existência está prostrada ao risco de desamparo e à inadaptação (González, 1994). Esta é a causa da prática voluntária. Pinto (2003) reforça a ideia, defendendo que esta actividade deve ser encarada de todas as formas possíveis mas nunca como uma forma simples de ocupar o tempo livre que se tem, de encontrar um grupo de amigos à falta deles ou de se intervir.

González (1994) delinea aquilo pelo que o voluntário se deve guiar quando executa a actividade, afirmando que *as características que sustêm e definem o voluntariado, entre distintas e variadas expressões deste, são as seguintes: a) ser uma doação altruísta liberalmente realizada, b) realizar um serviço concreto que se localiza*

na gestão do quotidiano, c) executar uma acção não mercantil nem administrada e, d) pertencer a uma organização.

O voluntariado pronuncia-se pela liberdade da associação para fins sociais e pluralistas, assim como pelo desejo de participação e de realização de objectivos concretos. Institui ademais uma oportunidade de integração social cada vez maior. Permite que a comunidade se comprometa mais e participe no seu próprio desenvolvimento, favorecendo a sua auto-organização. Assim a participação, a diferentes níveis, engrandece contribuindo ao aprofundamento da democracia tal como o enriquecimento, à estabilidade do sistema social e a existirem cidadãos mais comprometidos e responsáveis (Jacob, 2006), entendendo-se estes como os ganhos que poderão ser obtidos através do voluntariado.

Enquadrando o voluntariado na sociedade será importante dizer que este tem um lugar cativo num sector específico. É, com isto, fulcral nomear o terceiro sector que segundo Domeneghetti (2001) *é o conjunto de organizações sem fins lucrativos, criadas e mantidas pela ênfase na participação voluntária, no âmbito não governamental, dando continuidade às práticas tradicionais de caridade e filantropia, expandindo o seu sentido para outros domínios, graças, sobretudo, à incorporação do conceito de cidadania e de suas múltiplas manifestações na sociedade civil.* Conclui-se que o terceiro sector e o voluntariado estão eternamente ligados, pelas suas intenções e ideias.

1.2. Tipos de Voluntariado

A prática do voluntariado envolve dois tipos de actividades, formais e informais: o primeiro tipo de actividade voluntária é realizada normalmente tendo ligação a uma determinada organização sem fins lucrativos, em áreas como o desporto e recreação ou prestação de serviços sociais; o voluntariado informal é o mais frequente e refere-se aquele que não é gerido e que ocorre um nível interpessoal, como ajudar os vizinhos (Omoto & Snyder, 2010).

Num estudo que efectuou sobre motivações para o voluntariado internacional, Rehberg (2005) apresenta uma diferenciação temporal no fenómeno do voluntariado. Sugere aquilo a que chamou de voluntariado antigo ou tradicional e o voluntariado novo ou moderno. O primeiro, nomeadamente, está conectado a certos cariz sociais como a religião ou as políticas comunitárias, abrangendo um trabalho de voluntariado de longo

período em que a afinidade com a instituição é assente no comprometimento e cuja motivação altruística cumpre o papel principal no envolvimento dos indivíduos. Por outro lado, no voluntariado moderno encontram-se expectativas específicas em relação ao tempo e conteúdo do envolvimento dos voluntários com a organização.

O voluntariado, além de variar na sua tipologia, varia igualmente quanto à sua área de actuação, como são exemplo as áreas do desporto, do ambiente, de acções sociais, do contexto universitário e organizacional. Todas as organizações, independentemente da sua área de actuação, são susceptíveis ao desenvolvimento de campanhas e programas de voluntariado. Além de que este fenómeno social abrange todas as faixas etárias, desde o apoio ao estudo a crianças e jovens até ao acompanhamento em tarefas do quotidiano a pessoas idosas em situação de isolamento. Isto torna esta prática de maior relevância, tal como o seu estudo, para uma expansão e a optimização do processo de atracção de voluntários.

1.3. Voluntariado Europeu – Caso Específico de Portugal

Com o passar dos tempos, no contexto geral europeu, reuniram-se esforços para que a actividade voluntária fosse reconhecida na sociedade e nas leis de cada país como uma actividade oficial e entendida como séria.

Em 1985, o Comité de Ministros do Conselho da Europa realizou uma recomendação aos estados membros relativamente ao trabalho voluntário em actividades de bem-estar social. Nesta recomendação foram estabelecidos, entre outros pontos, os seguintes: o reconhecimento do papel, das características e do valor do trabalho dos voluntários, a criação de medidas para definir e melhorar as modalidades de voluntariado (Jacob, 2006).

Mais tarde, em 2001, quando a Organização das Nações Unidas (ONU) constituiu este mesmo como o Ano Internacional do Voluntariado valorizou-se ainda mais o espaço de participação da sociedade civil no que tange aos inúmeros problemas sociais enfrentados por várias nações (Nogueira-Martins MC *et al.*, 2010).

No ano de 2011 foi declarado como o Ano das Actividades Voluntárias que Promovam uma Cidadania Activa, com o objectivo geral de *“incentivar e apoiar os esforços desenvolvidos pela Comunidade, pelos Estados-Membros e pelas autoridades locais e regionais tendo em vista criar condições na sociedade civil propícias ao*

voluntariado na U.E. e aumentar a visibilidade das actividades de voluntariado na U.E.”. Foi este o ponto mais alto da mobilização europeia para o voluntariado nos últimos anos.

Relativamente ao contexto português, Fonseca (2001) diz que o voluntariado missionário surgiu em 1988. A autora afirma que *desde essa data, mais de 4.000 jovens e adultos já partiram para países em desenvolvimento, sobretudo para países lusófonos, com a missão de aí serem impulso de mudança.*

A sustentar esta longevidade na prática Meister (2003) afirma a existência de registos de grupos de bombeiros voluntários portugueses que já contam história de 600 anos.

Remetendo-nos para tempos mais recentes e específicos, o voluntariado obteve uma atenção maior e mais valorizada por parte do Estado em 1995, o que em comparação com outros países europeus foi tardio. No mesmo ano o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social principiou considerações que deram procedência à anuência da legislação para o voluntariado, de que é exemplo o “Regulamento do Programa Jovens Voluntários para a solidariedade nº745-G/96 de 18 de Dezembro” desenvolvido em 1996. O programa “Jovens Voluntários para a Solidariedade” foi o primeiro programa de voluntariado a ser reconhecido oficialmente em Portugal tendo sido criado em 1993 pelo Departamento de Estado para a Juventude. Refere-se a jovens voluntários com idades compreendidas entre os quinze e trinta anos e engloba áreas como a luta contra a pobreza, apoio a grupos socialmente excluídos, educação e prevenção do abuso de drogas e álcool. O objectivo do programa é incentivar o desenvolvimento e a participação em trabalho voluntário para contribuir para a formação social e cultural destes jovens, dando-lhes a oportunidade de participar em acções e projectos úteis para a sociedade e as comunidades locais (Association of Voluntary Service Organisations, 2003).

Em 1999, foi gerado um órgão nacional com as envergaduras essenciais e imprescindíveis para a ascensão, coordenação e qualificação do voluntariado em Portugal, o CNPV. Esta organização estreou as suas funções em 2000, sendo constituído por mandatários de diversos Ministérios cujas actuações apreendem as propriedades do voluntariado supostas na lei e no terceiro sector (Gomes, 2009).

Martin et al. (2006) descreve que *“o contexto de intervenção português tem características próprias (...) Tais características acarretam implicações nos programas*

de voluntariado. Deste modo, o desenvolvimento de programas de voluntariado hospitalar em Portugal adquire uma maior importância quando comparado com outros países, porque deles depende a garantia do nível mínimo de conforto e de bem-estar (...)”.

Mais tarde, foi desenvolvido um estudo pela Fundação Eugénio de Almeida e realizado pelo Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, que pretendia mostrar a situação real e actual do voluntariado em Portugal. Foi feita uma recolha das motivações, valores, expectativas dos voluntários e foram examinados os agentes que promovem o voluntariado para que pudessem ser desenvolvidas propostas e recomendações tácticas e relevantes para o paradigma do voluntariado. Constatou-se que em comparação aos restantes membros da União Europeia Portugal apresenta números pouco satisfatórios, onde os 12% competem com a boa média de 23 a 24 % de voluntários nos outros países europeus. Este défice é atribuído à circunstância de o Estado ser compreendido como o agente que dissolve os problemas sociais e, também, à regulamentação jurídica do voluntariado (1998) que formalizou as práticas de solidariedade excluindo outras práticas, consideradas informais, de voluntariado (Rodrigues, 2011). Apoiando este estudo, foram ainda outros elaborados para a caracterizar do voluntariado praticado em Portugal (Delicado, Almeida e Ferrão, 2002). As razões da baixa taxa obtida nestes estudos baseiam-se em factos como a governação democrática ter surgido tardiamente e com isto a grande parte das formas de associativismo não eram permitidas; a persistência a esta cultura cívica e, também, os factores sócio-demográficos tais como os baixos níveis de escolaridade média e a pequena proporção das classes média-alta e alta, que segundo estudos internacionais, são estes os indivíduos (com mais escolaridade e com maior rendimento) que mais efectuam trabalho voluntário formal (Delicado et al., 2002). Outra justificativa para a baixa participação prende-se com o facto da “ausência de uma cultura de voluntariado” no país (Ferreira, 2008).

Apesar destes dados, tem-se vindo a observar uma evolução na preocupação com assuntos envoltos na actividade voluntária, nomeadamente, no ano de 2011, foi criada uma rede social – Volunteerbook - exclusivamente dedicada ao voluntariado e sua promoção em Portugal, que facilita a ligação e acesso a todas as informações, plataformas, organizações e voluntários (Portal da Juventude, 2011).

Muito antes da existência de novas ferramentas como a referida, foram construídas diversas instituições que prosperam o seu trabalho voluntário desde há muito, de forma a contrariar as faltas de apoio à comunidade. O exemplo mais presente do trabalho voluntário no nosso país são as Santas Casas de Misericórdia. Contando com uma história longa que se iniciou no século XV, surgiu com a criação de uma irmandade a qual tinha como interesse actuar junto dos pobres, presos e doentes, sem esquecer a sua intervenção a nível religioso. Após séculos de actuação desenvolveu-se o Decreto-Lei nº.235/2008, de 3 de Dezembro que estabeleceu que todas as Santas Casas de Misericórdia dispersas por todo o país têm como fins concretos “a realização da melhoria do bem-estar das pessoas, prioritariamente dos mais desprotegidos, abrangendo as prestações de acção social, saúde, educação e ensino, cultura e qualidade de vida (...)”(Santa Casa de Misericórdia de Lisboa). Este estatuto permanece até aos dias de hoje, sendo esta uma organização de grande impacto no que se refere a programas de voluntariado e ajuda à comunidade. Será importante referir que a amostra desta investigação advém dos diversos programas de voluntariado desenvolvidos nas muitas valências da Santa Casa de Misericórdia de Almada, uma das instituições similares à Santa Casa inicial, criada em 1555 (Flores, A. & Costa, P., 2005). O seu organograma (Anexo G) demonstra as respostas sociais desenvolvidas de apoio comunitário tal como o lugar cativo do voluntariado na constituição da referente instituição.

1.4. Caracterização Geral dos Voluntários

Com o interesse a aumentar no que respeita à temática do voluntariado, a sua caracterização tem vindo a ser cada vez mais investigada e detalhada. Os estudos efectuados neste campo demonstram determinadas características permanentes que actuam sobre o voluntariado e voluntários. González (1994) afirma que o voluntariado está relacionado a níveis altos de emprego, renda, educação e prestígio ocupacional. Entende-se com isto que pessoas tenham um nível académico alto e um emprego com alta importância tendem mais a participar em actividades de voluntariado.

Wilson (citado por González, 1994) procurou obter informações quanto à relação das actividades voluntárias e o género daqueles que se envolvem nestas, sendo

que os resultados apontaram para uma maior inclinação para a participação por parte do género feminino em relação ao masculino (na América no Norte), apesar de ter sido bastante ligeira. Ainda assim não foram assinaladas diferenças significativas no que diz respeito às taxas globais de voluntariado entre homens e mulheres nos países europeus.

Quanto às características relacionadas com a propensão do tipo de actividade voluntária de cada género, as mulheres estão mais ligadas a trabalhos relacionados com apoio sentimental e oferta de disponibilidade para ouvir e fazer companhia, enquanto os homens se relacionam mais com trabalhos de formação, mais práticos (Gaskin & Davis, 1998).

Outra característica que pareceu comum entre os praticantes do voluntariado foi a constituição do núcleo familiar, isto é, estes estudos concluíram que os indivíduos com filhos, aderem com maior facilidade ao voluntariado relativamente àqueles que não possuem descendência. A juntar ainda o facto de que, por cada criança adicional no seio familiar a probabilidade de voluntariado aumentou 3,1 por cento. A idade do filho mais novo também influenciou o comportamento voluntário, quanto mais velho for, maior é a probabilidade de adesão, isto é, a probabilidade de voluntariado aumentou em 0,5 por cento a cada ano de idade (Webb & Abzug, 2008).

Quanto à caracterização dos voluntários portugueses em específico, calcula-se que 78,4% são voluntários regulares colaborando com a instituição pelo menos uma vez por semana; que 56,8% das instituições contam com mulheres e que 56,6% com homens para o desenvolvimento das acções voluntárias. Em geral 56,5% dos voluntários têm idade superior a 56 anos (dos quais 41,6% já estão reformados) e 10,7% têm idades compreendidas entre os 15 e os 25 anos. Da contagem geral de voluntários contabiliza-se que 10,9% são estudantes, 28,1% têm actividade profissional e 7,3% estão desempregados (Banco Alimentar & Associação Entreatajuda, 2010).

Podemos ter uma ideia geral do panorama do contexto português, observando assim que a maioria dos voluntários pertence à terceira idade, podendo a sua maior disponibilidade horária, ser uma justificativa da sua entrega a acções de ajuda. Curiosamente, o número de desempregados que estão como voluntários é reduzido, em comparação com aqueles que têm uma ocupação profissional.

Estatísticas como estas são essenciais para se observar as populações que pouco ou nada aderem ao voluntariado, sendo importante dirigir-se mensagens de incentivo concretas às mesmas.

2. O Voluntário

2.1. Conceito de Voluntário

Ser voluntário é decidir-se de forma responsável (cidadania) pelos indivíduos considerados frágeis, portadores de direitos e deveres que frequentemente não os são reconhecidos, é construir (participação) um mundo habitável não só para os fortes e autónomos mas também para os débeis e indefesos (González, 1994).

Para se ter uma perspectiva daquilo que está envolto do trabalho voluntário e da consideração do papel dos indivíduos envolvidos nele, é importante frisar que estão determinados artigos, em Diário da República, que definem os direitos e deveres do voluntário (Anexo F). Por haver obrigações e responsabilidades implicadas no papel de voluntário podem-se levantar obstáculos. Acresce ainda o facto de que o voluntariado é algo que abrange tempo e custos, para os indivíduos que se disponibilizam em participar. Por vezes, as pessoas têm que renunciar outras actividades e relações sociais para terem tempo para as suas actividades voluntárias, o que poderá introduzir custos sociais adicionais e possivelmente rejeição e abandono da prática voluntária. Em contrapartida, os voluntários podem obter oportunidades de desenvolver e exercitar as suas próprias capacidades melhorando, por exemplo, a sua saúde física. O serviço voluntário, de uma forma simples, fornece oportunidades de oferta de ajuda aos outros e obtenção de benefícios para o próprio, mesmo que sendo a um nível de gratificação emocional.

O papel do voluntário é reconhecido em diversas declarações de organismos internacionais, como as Nações Unidas que numa resolução adoptada pela Assembleia Geral, propôs que fosse nomeado o dia 5 de Dezembro como o “Dia Internacional do Voluntariado para o Desenvolvimento Económico e Social”, lembrando que se tomem medidas para que as pessoas participem como voluntárias tanto no seu país como no estrangeiro (Jacob, 2006). Jacob (2006) defende que o trabalho do voluntário deve ser sistemático e englobado num plano geral, não deixando esta função aquém da importância e responsabilidade por si sustentada, portanto, aquando a elaboração do organograma da instituição deveria se estabelecer as tarefas e funções concretas relativas ao serviço a ser desenvolvido pelo voluntário. Isto ajudaria a diminuir a

sensação de “desamparo” que os voluntários possam sentir no período de adaptação à instituição e profissionais englobados nela. Como outro qualquer processo social, o serviço de voluntariado está dependente das pessoas, são elas que formam e fazem o sistema de solidariedade numa IPSS ou organização. Não faz sentido falar-se em ajuda ou neste tipo de serviços se os indivíduos neles englobados não estão predispostos a isso.

Assim, pode-se constatar, que o papel de voluntário é mais complexo do que aparenta e que esse papel tem de ser assumido como um compromisso perante a organização onde desenvolve o voluntariado. Poderá ser encarado como um trabalho/emprego, que é regulamentado por regras e deveres, da mesma forma que direitos. Esta perspectiva é encarada com um obstáculo à atracção e retenção do indivíduo para o voluntariado.

3. Motivação

O interesse no estudo de questões ligadas à motivação e construção do mesmo conceito surgiram na literatura há séculos atrás. A motivação é um termo que se relaciona directamente com a acção humana, apesar de não ser simples definir o conceito por se tratar de um construto, de utilização generalizada no âmbito das ciências humanas e abordado em múltiplos contextos (Cunha, Rego, Cunha & Cabral-Cardoso, 2004).

De forma a explicar o conceito geral de motivação, Pinder (2007) argumenta que existe um misto de energias (as motivações) que comprometem uma pluralidade de necessidades, impulsos, instintos e factores externos que têm sido encarados, ao longo dos tempos, no que respeita ao comportamento humano, sem obrigatoriamente se aceitar a primazia de algum destes aspectos.

Teorias motivacionais foram desenvolvidas na procura de explicar a motivação, procurando saber o que motiva as pessoas. Pois, quando a pessoas não são satisfatória e correctamente motivadas, pode-se observar a perda de motivação relativamente a uma tarefa (Rainey, 2001). O que nos diversos contextos, quer organizacionais, escolares ou até mesmo de voluntariado, pretende-se que não aconteça.

3.1. Conceito de Motivação

Abrahão (2008) entende que o ser humano é movido por diversos factores e utiliza energia diferencial nas variadas tarefas que produz. Com este carácter pluridimensional da acção somos convocados para uma análise das razões que movem as pessoas, procurando o sentido de continuidade e indo de encontro aos processos motivacionais que propendem a “realimentar-se” no seu desenvolvimento. Este é o foco preferencial deste estudo empírico visto que é essencial entender-se que tipo de motivações se evidenciam nas acções voluntárias e como as poderemos estimular de forma continuada e durante o maior tempo possível.

Segundo Heckhausen (1991) o termo *motivação* é utilizado de senso comum, de uma forma simplista, em que muitas vezes é confundida com as noções de motivo, intenção, desejo e expectativa. Para que não haja qualquer leitura simplista daquilo que pode não o ser na realidade, passaremos a alguns autores que pretenderam clarificar o conceito de motivação e os seus constituintes.

De acordo com Vianna (1999) motivar traduz *introduzir entusiasmo - uma palavra grega que significa ‘o deus dentro da gente’ que pode representar uma mudança no ritmo físico e muito mais na cadeia emocional*. Apesar de haver actividades que sejam efectuadas sem interferência de qualquer tipo de motivação, praticamente todos os comportamentos conscientes são movidos com fim a atingir um objectivo. (Davis, 1992).

Fontaine (1990) define motivação como algo que não é percebido como um traço geral interno, permanente, capaz de influir o comportamento em todo o tipo de situações, mas antes como algo mutável conforme as tarefas que surjam. Apresenta-se assim, desde já, uma descrição multifacetada de motivação. Neste sentido, Abrahão (2008) define motivação como um método que mobiliza o organismo para a acção, a partir de uma relação erigida entre o ambiente, a necessidade e o objecto de satisfação.

Chiavenato (2003) descreve que motivação é tudo o que poderá impulsionar a pessoa a realizar de determinada forma e/ou que dá origem a uma disposição para um comportamento característico, podendo este impulso ser fomentado por um estímulo externo (provindo do ambiente) ou então ser gerado internamente através dos processos mentais do indivíduo.

Graham e Weiner (1996) defendem que, após a revisão da cognição na época de sessenta, o sujeito passou a ser encarado como um cientista racional com a capacidade de tomada de decisão e motivado por natureza. Entende-se com isto que a motivação humana é formada a partir de crenças pessoais que necessitam de ser exploradas, uma vez que têm interferência directa na conduta humana.

Prosseguiremos com a exposição de teorias desenvolvidas no campo das motivações humanas e entendidas como indispensáveis no entendimento do comportamento dos indivíduos.

3.2. Teorias da Motivação

De acordo com Ferreira *et al.* (2001) pode-se entender estas teorias separando-as em três categorias:

- i. Teorias do Conteúdo (incluem a Teoria das Necessidades de Maslow, e a Teoria dos Factores Motivacionais e Higiénicos de Herzberg);
- ii. Teorias do Processo, que dão ênfase aos factores extrínsecos reguladores das escolhas comportamentais, sendo que esta perspectiva trata o sujeito como um ser relacional que depende do contexto social para formação da sua identidade;
- iii. Teorias do Resultado, que investigam o esclarecimento das diversas escolhas individuais implicadas por factores situacionais, por exemplo, crê-se que metas difíceis de alcançar devido às suas especificidades, grau de dificuldade e geradoras de ganhos positivos guarnecem a motivação para a acção.

A motivação para determinados comportamentos e desempenhos tem vindo a ser estudada desde há muito, nas diversas áreas da Psicologia. Todos os pontos de vista desenvolvidos têm ajudado a prever comportamentos que são necessários e essenciais na comunidade, tal como o voluntariado. Apesar das teorias se direccionarem para os factores mais externos envolvidos no contexto em análise, alguns entendem também os motivos mais pessoais e singulares de cada voluntário.

Antes de referir algumas das teorias clássicas relacionadas com a motivação humana, é importante atender à distinção primária das duas grandes categorias de motivações identificadas na literatura, as intrínsecas e extrínsecas.

Motivação Extrínseca

Reporta-se particularmente à conexão entre meios e fins sendo que as pessoas têm determinado comportamento com a intenção de receber (ou evitar) certos ganhos exteriores. Com isto, pode-se dizer que somos motivados para uma tarefa quando queremos receber uma recompensa estabelecida (Bowdith & Buono, 1990).

O mesmo tipo de motivação é ainda apresentado por Rosa (2003) que argumenta que esta se desenvolve por uma condição social ou externa, onde o objectivo, uma vez alcançado, vai propiciar algo mais e que está relacionado ao social (exemplo, praticar voluntariado para poder se distinguir dos outros como mais humano, boa pessoa, etc.).

Referindo Amabile (1993) entendemos que a motivação extrínseca surge de *“fontes fora da tarefa em si, essas fontes incluem uma avaliação esperada, ser contratado por recompensas, directrizes externas ou qualquer uma das várias fontes parecidas”*.

Motivação Intrínseca

A motivação intrínseca é sinteticamente ocasionada pela tarefa em si, é o desejo de querer desempenhar aquela tarefa em específico pelo simples gosto e prazer de a cumprir, este tipo de motivação é o próprio fim da acção (Bowdith & Buono, 1992). Na mesma linha de pensamento, Rosa (2003) diz que por motivação intrínseca entende-se aquele impulso que leva a pessoa ao avanço, baseando-se no entendimento de que o objectivo a atingir reverter-se-á em maior capacitação como ser humano. Sendo que *“surge da reacção positiva dos indivíduos a qualidades da própria tarefa; essa reacção pode ser sentida como interesse, envolvimento, curiosidade, satisfação ou desafio positivo (Amabile, 1993). Abrahão (2008) acrescenta que a meta seguida por um sujeito intrinsecamente motivado é a prova do sentimento de competência e autodeterminação, sentimento que ocorre na execução não dependendo de gratificações externas.*

É observável que a motivação extrínseca foi menos estudada, provavelmente por ser vista como oposta à intrínseca e ser representada pela acção que é executada na tentativa de se obter reconhecimento ou gratificações materiais e sociais. É, assim,

influenciada e dependente do externo, enquanto a motivação intrínseca é tida como independente (Boruchovitch, 2008). Esta última representa, assim, o potencial positivo da natureza humana, sendo considerada a base para o crescimento, integridade psicológica e coesão social (Deci & Ryan, 2000).

Teoria das Necessidades de Maslow (1954), teoria da motivação humana com base na hierarquia das necessidades básicas humanas, tendo como suporte a ideia de que o ser humano é motivado nos seus comportamentos com o objectivo de os satisfazer, por uma ordem hierárquica de importância. A satisfação de uma necessidade é bastante valorizada, pois liberta o organismo de uma necessidade mais básica para outra de nível superior e assim continuamente (Cunha *et al.*, 2005). Os cinco níveis de necessidades a serem atendidos pelo ser humano, descritos pelo autor, foram: necessidades fisiológicas, de segurança, sociais (ou de associação), de Ego (ou de auto-estima) e, por último, as de auto-realização (Caravantes, 1998). Quando aplicada a teoria, a descoberta passa, essencialmente, por perceber em que nível da hierarquia se encontra o indivíduo a motivar, para que a necessidade focalizada seja a que se pretende satisfazer (Cunha *et al.*, 2005).

É de sublinhar a atribuição de um simbolismo ao trabalho, dotando-o de significado para o indivíduo, demonstrando ser crucial manter os níveis de motivação desejáveis para o impulsionar no contexto de trabalho (Silva, 2011). Ao em vez do contexto de trabalho/laboral poderemos referir um contexto de trabalho voluntário, onde é igualmente preciosa a estimulação dos colaboradores/participantes para efectuarem as suas tarefas de forma correcta, harmoniosa e contínua; com uma variação acentuada na natureza das motivações implicadas em cada contexto referido.

Apesar desta teoria estar desactualizada e ser alvo de críticas por vários autores (Gibson & Teasley, 1973), os mesmos declaram que esta é simultaneamente flexível para que cada um de nós possa utilizá-la como um instrumento balizador da sua acção (Caravantes, 1998).

A **Teoria da realização de McClelland**, elaborada pelo autor que deu o seu nome á teoria, McClelland (1987) afirma que a motivação envolve motivos conscientes e inconscientes. Com isto quis dizer que os primeiros actuam sobre as escolhas actuais

com base nos desejos e pretensões dos indivíduos; os segundos, podendo ser percebidos por terceiros, são menos evidentes para os próprios.

Os indivíduos propendem a ostentar um misto de características que os permite categorizar segundo o tipo de necessidades ou motivos dominantes - Sucesso, Afiliação ou Poder - percebendo-se qual o conjunto de necessidades prioritárias para os diferentes indivíduos. Apesar de McClelland ter primitivamente relacionado a motivação pelo “sucesso” à necessidade incitadora do comportamento humano, mais recentemente optou por dar maior ênfase às necessidades de “poder” - ligadas à capacidade de influenciar os outros - como justificação da acção (Adler, 1992).

A **Teoria Bifactorial**, produzida por Hackman e Oldham (1980) foi executada na tentativa de os autores responderem a uma questão concreta: “Quais as características do trabalho que mais contribuem para a motivação dos trabalhadores?”. Isto deveu-se ao facto de as características do trabalho serem apontadas como uma das principais causas de (des)motivação, envolvidos na ideia de que a motivação dos indivíduos, em contexto organizacional, provém da natureza do trabalho em si e não de recompensas e externas e das condições de trabalho. Desta forma, o modelo adopta uma nova estratégia que redesenha o trabalho fornecendo as ferramentas apropriadas para accionar um diagnóstico dos postos de trabalho e, por conseguinte, implementar-se adequadamente acções exclusivas para a mudança. Concluíram, assim, que são cinco as características que contribuem para que a função seja uma fonte motivadora: variedade, identidade, significado, autonomia e feedback. Os autores reconhecem que o modelo não é aplicável a todos os indivíduos, sendo que as necessidades psicológicas (crescimento individual, aptidões e satisfação com o contexto) assumem uma importância crucial sobre a motivação interna de cada um (Hackman *et al.*, 1975). A acrescentar ao seu trabalho, estes criaram um teste para determinar quais as características presentes ou ausentes numa tarefa.

Mais uma vez, ressalvo que apesar de a prática voluntária não ser entendida como um emprego é considerada como um trabalho e que implica tarefas. Assim, esta teoria poderá ser facilmente aplicada ao contexto do voluntariado.

São várias as teorias desenvolvidas ao longo dos anos acerca das motivações. Todavia seria redutivo entender-se uma excepcional e pré-determinada fórmula de questões como a motivação e satisfação de necessidades e interesses. Um potencial

factor motivacional num estabelecido momento da vida de um sujeito pode ser acessório ou irrelevante noutra fase, por isso é necessária uma gerência organizativa capaz de assegurar as necessidades de desenvolvimento de cada pessoa para seu benefício próprio, independentemente do pressuposto teórico em que nos baseemos.

Com base nestas teorias clássicas acerca das motivações, foram elaborados diversos modelos que falam das várias motivações envolvidas na prática voluntária, expondo algumas de seguida.

4. Modelos Motivacionais do Voluntariado

Numerosos estudos têm vindo a tentar desvendar as motivações dos voluntários, em específico, e os modelos que daí surgem podem variar de unidimensional para o mais complexo (Dolnicar & Randle, 2007). Em meados dos anos noventa surgiram novos modelos explicativos do processo de adesão e desenvolvimento da actividade voluntária.

Assimilam-se diferentes tipos de modelos, nomeadamente, os unidimensionais que escoram a ideia de que os distintos factores motivacionais para o voluntariado devem surgir agregados de maneira a criar uma experiência gratificante (Cnaan & Goldberg-Clen, 1991); os modelos bidimensionais que distinguem os motivos de natureza altruísta dos que são centrados no próprio (Frich & Gerrard, 1981); e os modelos multidimensionais que apoiam as divergentes e múltiplas motivações que podem influir na iniciativa e acção de voluntariado em diferentes momentos.

De seguida são apresentados alguns dos modelos mais pertinentes para o entendimento das motivações para o voluntariado.

Modelo do Processo de Voluntariado

Omoto e Snyder (1995) distinguem três estágios no processo do voluntariado: os antecedentes, as experiências e as consequências. Considerou-se os *antecedentes* da actividade voluntária, como o primeiro, que inclui as motivações (pessoais) que levaram à iniciação no voluntariado e o suporte/necessidades sociais. O modelo dá especial

ênfase a estes factores pois fornecem informações sobre os factores que conduzem as pessoas a se tornarem voluntárias (Penner & Finkelstein, 1998). O segundo estágio do processo é a *experiência* de voluntariado, este refere-se às experiências que podem promover ou impedir um envolvimento continuado, podendo ser influenciados por dois factores principais: a satisfação pessoal com a actividade e integração organizacional; como terceiro estágio e por último, as *consequências* para os voluntários dentro da organização e na sociedade em geral, nesta fase a intenção foi apenas predizer o tempo de serviço como voluntário e a atitude de mudança para a população-alvo a intervir, uma vez que o serviço voluntário poderá influenciar as atitudes pessoais, medos, conhecimento e o comportamento dos voluntários (Omoto & Snyder, 1995). Note-se que a conceptualização dos motivos utilizados neste modelo é baseada na análise funcional de comportamentos pró-sociais elaborada por Clary & Snyder (1991, citado por Penner & Finkelstein, 1998). Assim tentou-se explicar os diferentes factores que influenciam cada sujeito diferenciadamente, sendo que cada um terá os seus diferentes fins e a intenção de servir diferentes funções psicológicas, tal como já mencionado.

Omoto & Snyder (1995) concluíram que a motivação influencia a duração do serviço voluntário e percebe a mudança de atitudes, em contrapartida não encontraram evidências de que a disposição para os comportamentos de ajuda influencia os mesmos resultados. Ao testar o seu modelo, os autores concluem, também, que a oportunidade dos indivíduos alcançarem funções pessoais, auto-orientadas e, talvez, até egoísta é o que mantém os voluntários envolvidos.

Mais tarde, no estudo de Penner & Finkelstein (1998), os autores utilizaram os cinco motivos para o voluntariado usados, identicamente, por Omoto e Snyder (1995). Afirmaram não terem encontrado nenhuma evidência para apoiar a ideia de que os voluntários possuem interesses considerados egoístas aquando a participação na actividade voluntária. Em contrapartida, as suas conclusões são consistentes com as do estudo de Clary e Orenstein (1991), que encontraram uma associação positiva entre os motivos altruístas e a duração do serviço dos voluntários.

A abordagem da natureza das motivações continua a ser objecto de estudo, mantendo-se o dilema entre as intenções altruístas e as egoístas. Mas, como afirma Haski-Leventhal (2009) nem todo acto de voluntariado é altruísta, nem todo acto altruísta é ser voluntário, mas a ligação entre os dois conceitos é tão forte que não se pode falar de um sem o outro.

Modelo do Papel da Identidade

O modelo do papel da identidade no voluntariado não enfatiza variáveis disposicionais, ao contrário da teoria anteriormente descrita, mas ao invés, usa a teoria do papel/estatuto e a estrutura social em que o voluntariado ocorre para explicar o comportamento/disposição para ajudar, dos voluntários (Penner & Finkelstein, 1998).

Desta forma, presume-se que os indivíduos conforme progredem no trabalho voluntário engrandecem o seu vínculo com a organização, ficando mais empenhados na actividade e entendem que representam um papel importante, o de voluntário (Beú, 2010). Isto é, este modelo defende que, conforme as pessoas desenvolvem o seu papel de voluntárias, o compromisso com a organização aumenta, por sua vez o compromisso aumenta a incidência de acções em nome da organização (Penner & Finkelstein, 1998). Assim, o voluntário percebe-se como tal, tornando este papel como parte da sua identidade. Desta forma, entende-se que este modelo compreende que a melhor maneira de identificar a disposição para actividade voluntária seria o nível de actividade voluntária desenvolvido anteriormente (Beú, 2010).

Chacón *et al.* (2011) descrevem também que o estudo que deu origem a este modelo mostra que, como no caso de outros comportamentos planejados, a intenção comportamental é o melhor factor que pode prever a duração do voluntariado.

Teoria Funcional para o Voluntariado

A Teoria Funcional é a base da presente investigação, uma vez que o Inventário oriundo da mesma foi utilizado como instrumento. Assim, é dada a relevância devida a esta teoria.

Clary *et al.* (1998) desenvolveram uma investigação sobre as motivações para o voluntariado tendo por fundamento a teoria funcional. A questão central desta teoria prende-se com a ideia de as pessoas agem para servir e satisfazer diferentes funções/necessidades psicológicas (semelhante à teoria das necessidades de Maslow). Conforme esta teoria, pessoas diferentes efectuam trabalho voluntário por diferentes razões e com isto uma só pessoa pode sentir-se motivada neste tipo de actividade em momentos distintos de todas as outras, na medida em que cada uma delas “alcançará” as

funções essenciais para si em momentos diferentes. Assim é usual que estes pratiquem acções, que mesmo sendo semelhantes, servem as funções pessoais e sociais notavelmente diferentes.

Posteriormente, com o ajuste da teoria funcional ao fenómeno social do Voluntariado, o estudo Clary *et al.* (1998) deu origem à produção do Inventário das Funções do Voluntariado (*Volunteer Functional Inventory*), que tinha como intenção perceber e ter acesso às motivações que estão envolvidas no voluntariado, em concreto, o objectivo principal da abordagem funcional para voluntariado é poder identificar as motivações subjacentes à actividade voluntária e poder medi-las com algum grau de precisão.

Pilati e Hees (2011) reforçam a utilidade do IFV expondo que é o exemplo de um instrumento elaborado para identificar as motivações individuais de natureza genérica para a prática voluntária com base no referencial teórico funcionalista, preocupando-se com o reconhecimento de razões, planos e metas subjacentes ao pensamento, sentimentos e comportamento da pessoa.

Com isto, os autores do inventário propuseram as diversas funções identificadas na teoria funcional como sendo as possíveis e mais importantes de se classificar no processo do Voluntariado, em concreto, foram usadas como base as teorias de Katz (1960) e Smith *et al.* (1956), em que cada qual contribuiu com oito funções motivacionais, o que originou a distinção de seis funções motivacionais consideradas como integradoras das funções mais importantes na distinção entre as funções relacionadas com o Self e o Ego (é de sublinhar que houve um foco único nos aspectos positivos da defesa do Ego). A decisão final quanto ao número certo das funções a estabelecer no inventário foi efectuada tendo em vista a perspectiva funcional, que nos encoraja a considerar uma variada gama de motivações pessoais e sociais que poderão promover os comportamentos de ajuda. Isto porque é importante haver uma combinação entre as motivações características dos indivíduos com as oportunidades proporcionadas pelo contexto, uma vez que a abordagem funcional se guia por uma base interacional (Clary *et al.*, 1998).

O Inventário Funcional do Voluntariado (IFV) de Clary *et al.* (1996) examina aquilo em que os voluntários estão interessados em receber (o que os atrai) a partir de sua experiência de voluntariado (quais os seus objectivos e motivos) (Clary *et al.*, 1998). Posto isto, as seis funções motivacionais identificadas neste inventário são:

- Os *Valores* remetem para a pessoa que se torna voluntário com o fim de expressar ou agir sobre valores importantes, tal como ajudar os menos afortunados (Clary & Snyder, 1998), esta categoria expressa sentimentos altruístas e características humanitárias no cuidado de outras pessoas (Souza *et al.*, 2003);

- A *Experiência* liga-se à procura do sujeito/voluntário de novas aprendizagens sobre o mundo e exercer as suas habilidades e aptidões que por vezes não são utilizadas (Clary & Snyder, 1998);

- A *Auto-estima/Crescimento* relaciona-se com o desejo de o voluntário crescer e se desenvolver psicologicamente e emocionalmente através do envolvimento em acções de voluntariado (Clary & Snyder, 1998);

- A *Carreira* enquadra-se na intenção de o voluntário ter o objectivo de ganhar experiência profissional através do seu envolvimento no voluntariado, resumindo é funcionalidade de se obter benefícios no âmbito profissional através do voluntariado (Clary *et al.*, 1998);

- A função *Social* diz respeito à oportunidade de conviver com outras pessoas, e ao mesmo tempo estar engajado a uma actividade considerada importante aos olhos de outros, adquirindo com isto um reconhecimento por parte da comunidade à qual pertence (Souza *et al.*, 2003);

- A *Protecção* alia-se às teorias da motivação estando associada à função defensiva do ego, como por exemplo, a redução da culpa por possuir mais sorte do que outras pessoas, ou por dirigir atenção aos seus próprios problemas pessoais; (Souza *et al.*, 2003).

As seis motivações também podem ser utilizadas como uma estrutura para reconhecer e ir tranquilizando os voluntários ao longo do tempo.

Será importante mencionar uma função que não é incluída nas principais funções motivacionais, a *Satisfação*, apesar de ter itens que a retratam no IFV e de o utilizador do inventário ter a escolha de utilizar esta motivação para o seu estudo. Assim, considerou-se oportuno e inovador enquadrar-se a motivação *Satisfação* no estudo actual.

A suportar esta escolha, menciono Archer (1978) que argumenta que ninguém é capaz de motivar outra pessoa, o que acontece é a satisfação ou não das necessidades de um indivíduo. As necessidades são intrínsecas e é impossível “conceber” novas necessidades; simplesmente é permissível avivar necessidades que se deparam

encobertas. Assim, a motivação caracteriza o impulso que controlará a conduta do sujeito em satisfazer determinadas carências. As necessidades alteram-se de pessoa para pessoa e um dos maiores obstáculos das organizações é reconhecer tais necessidades e proporcionar os instrumentos para satisfazê-las.

As vantagens apontadas ao IFV é o poder ser utilizado, também, no estudo da retenção dos voluntários (a questão última do IFV, número 48, retrata esta intenção), pois mesmo quando os programas de recrutamento de voluntários começam a escutar o exigido pelos mentores voluntários, corre-se o risco de os perder caso a sua experiência não cumpra as metas pessoais e expectativas a determinada altura. Ou seja, poderá ser utilizado na predição do tempo que o voluntário irá permanecer na actividade.

As seis motivações também podem ser utilizadas como uma estrutura para reconhecer e ir tranquilizando os voluntários ao longo do tempo (para que haja uma intenção de permanência a longo prazo no voluntariado). Outra vantagem é este inventário poder ser aplicado a todos os contextos de voluntariado (Clary *et al.*, 1998).

Sabendo que a abordagem funcional defende que as motivações envolvidas no voluntariado podem reflectir motivações individuais bastante distintas, no estudo presente, contudo, a utilização do IFV visa observar se existe uma tendência para a repetição de determinadas motivações/funções nos voluntários, na iniciação e abandono da prática.

Sessão Empírica

5. Método

5.1. Tipo de Estudo e Variáveis

Na presente investigação efectuou-se um estudo do tipo transversal, assim as medições são elaboradas num único momento, não existindo posteriormente um seguimento dos indivíduos; e exploratório. No que se refere ao método de recolha da amostra, este foi não-probabilístico, por conveniência.

As variáveis principais são as motivações para a aderência e iniciação (motivação/função *Valores, Experiência/Entendimento, Auto-estima/Engratidão, Carreira, Social e Protecção*) na prática do voluntariado e as motivações para o abandono (mudança de residência, perda de fé, falta de recursos e apoio, falta de tempo/aumento da carga horária no âmbito profissional) da mesma prática.

5.2. Questões de Investigação

Apresentados os objectivos do estudo, as questões às quais temos como intenção responder são:

Questão 1 – Quais as motivações/funções identificadas como mais importantes e relevantes aquando a aderência ao Voluntariado?

Questão 2 – Que motivações/funções estão positiva e directamente correlacionadas com a iniciação da prática do voluntariado?

Questão 3 - Será que as motivações relacionadas directamente com a iniciação são as mesmas relacionadas directamente com o abandono da prática do voluntariado?

Questão 4 – Qual a relevância e importância atribuída à função Carreira na aderência e iniciação da prática do voluntariado?

5.3. Participantes

A amostra do presente estudo é composta por 25 participantes (Anexo A), sendo o critério de inclusão o facto de serem praticantes activos da actividade voluntária. Todos pertencem ao programa de voluntariado desenvolvido pela Santa Casa de Misericórdia de Almada (os voluntários estão enquadrados em diversas valências, nomeadamente na Creche Familiar, no Centro Comunitário P.I.A I, Centro Social da Trafaria e no Lar Granja Luís Rodrigues).

Nesta amostra 15 são do género feminino e 10 do género masculino, com idades compreendidas entre os 18 e 79 anos, sendo a média de 42,48 anos (D.P. = 19.32). Destes 25 participantes 11 são solteiros, 3 estão casados ou vivem em união de facto, 6 estão separados ou divorciados e 5 são viúvos. Em relação às habilitações literárias 24% dos participantes têm somente o 4º ano de escolaridade, 8% estudaram até ao 6º ano de escolaridade, a maioria (36%) no período escolar obrigatório (12º ano), 28% concluiu a licenciatura e apenas 4% possui mestrado. O tempo mínimo de prática voluntária registada foi 1 mês e o máximo foram 600 meses (50 anos), com uma média de 39,8 meses (D.P. = 117.81). É de notar que apenas um participante praticou perto de 50 anos de voluntariado, sendo um caso exclusivo desta amostra. Os restantes participantes praticaram o tempo máximo de 60 meses.

5.4. Instrumentos

Para esta investigação, foram seleccionados e aplicados 3 Questionários (Anexo B):

- I. Questionário Socio-demográfico;
- II. Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV);
- III. Questionário Voluntários e suas Motivações.

Questionário Socio-Demográfico

O Questionário foi criado com o desígnio de se efectuar a recolha de dados sócio-demográficos que eram relevantes para a realização desta investigação, tendo sido o primeiro instrumento a ser aplicado.

Este instrumento de avaliação permitiu-nos aceder aos seguintes dados:

1. Sexo
2. Idade
3. Estado Civil
4. Habilitações Literárias
5. Tempo de Voluntariado

De forma a proteger a confidencialidade e o anonimato dos participantes, não foi solicitada qualquer informação que permitisse a sua identificação.

Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV)

O inventário presente é a versão portuguesa do original Volunteer Function Inventory (VFI; Clary *et al.*, 1998), tendo sido validado e adaptado à realidade portuguesa por Gonçalves, Monteiro & Pereira (2011).

Allison *et al.* (2002) presenciaram que as respostas ao VFI estavam correlacionadas, fortemente, com a actividade do voluntariado sendo que reúne o necessário para a mensuração das motivações individuais dos voluntários.

O IMV é composto por um total de 30 itens relativos às motivações/funções para o voluntariado, sendo que está dividido em duas principais categorias, as *Razões para o Voluntariado* e os *Resultados do Voluntariado*. Cada uma destas categorias contém, por sua vez, 6 subescalas, a saber:

1. Função *Valores* (item 3, 8, 16, 19 e 22);
2. Função *Experiência/Entendimento* (item 12, 14, 18, 25 e 30);
3. Função *Auto-estima/Engradecimento* (item 5, 13, 26, 27 e 29);
4. Função *Carreira* (item 1, 10, 15, 21 e 28);
5. Função *Social* (item 2,4,6,17 e 23), e

6. Função *Protecção* (item 7, 9, 11, 20 e 24),
7. Função (adicional) *Satisfação* (item 43, 44, 45, 46 e 47).

Procedimento e tempo de aplicação e avaliação

As respostas ao questionário são indicadas através de uma escala tipo Likert de 7 pontos - 1 significa “Nenhuma importância” e 7 “Extrema importância”. Para cada subescala o intervalo de pontuação é 5-35 e para a escala total varia entre 30 e 210, por conseguinte, quanto maior a pontuação, maior será a consideração da motivação para o voluntariado (Clary *et al.*, 1998).

Propriedades Psicométricas

Os autores deste inventário realizaram diversos estudos onde aferiram e validaram a escala, obtendo resultados que demonstraram consistência interna com a teoria funcional, assim como estabilidade temporal (Clary *et al.*, 1998).

Os estudos psicométricos para a versão portuguesa (Gonçalves *et al.*, 2011) acusaram níveis adequados de consistência interna para a nota global (Alpha de Cronbach de .88) e para as seis subescalas consideradas, com valores de Alpha de Cronbach entre .64 e .83.

Referente à validade (análise factorial exploratória e confirmatória) efectuada na presente investigação, verifica-se suporte à composição dos seis factores.

Nesta amostra o questionário apresenta uma alta consistência interna com um Alpha de Cronbach de 0,876 relativamente à subescala “Razões do Voluntariado” e de 0,811 em relação à subescala “Resultados do Voluntariado”. É também possível verificar que as duas subescalas têm sensibilidade através do teste de normalidade Shapiro-Wilk ($p = 0,784$ e $p = 0,407$) (Anexo C).

Questionário - Voluntários e suas Motivações

A preferência por este questionário fixou-se no facto de não existir, praticamente, questionários relacionados com a temática dos processos de atracção e retenção dos voluntários e, muito menos, escritos em língua portuguesa, apesar de o original remeter para a língua portuguesa utilizada no Brasil. Sendo-me cedido pelos autores, prosseguiu-se à adaptação à língua portuguesa, constatando-se, apesar de mínimas, algumas diferenças na língua portuguesa usual no Brasil e em Portugal.

O questionário foi elaborado por Cavalcante, Souza, Cunha & Nascimento (2011) e tem por objectivo estudar os motivos e expectativas dos voluntários que actuam na Pastoral da Criança – *“é um organismo de acção social gerido pela Conferência Nacional dos Bispos do Brasil (CNBB), a proposta da organização é contribuir para a redução dos agravos a que estão submetidas as crianças brasileiras que vivem na pobreza”*. O questionário em questão, foi elaborado tendo por base o questionário de Souza, Medeiros e Fernandes (2006), estes autores *traçaram uma hierarquia de valores pertencentes ao trabalho voluntário, delimitada, em cada nível, pela distinção do valor da acção e por atitudes de sujeitos*.

O questionário original é constituído por quatro partes, referentes a quatro fases da aderência e permanência (ou abandono) dos voluntários na actividade, sendo elas:

1. “O que eu espero do trabalho voluntário?”,
2. “Porque entrei na Pastoral da Criança?”,
3. “Porque sairia da Pastoral da Criança?”,
4. “Porque permaneço na Pastoral da Criança”, e
5. “Porque sairia da Pastoral da Criança?”.

Procedimento e tempo de aplicação e avaliação

Os valores atribuídos a cada resposta são cotados numa escala, tipo Likert, de 1 (Discordo Totalmente) a 10 (Concordo Totalmente). A pontuação é feita através do cálculo da média de respostas para as diferentes questões, obtendo-se assim o grau de concordância atribuído a cada uma delas, no que concerne às motivações para a iniciação e abandono do voluntariado.

Propriedades Psicométricas

Este questionário apresenta valores de consistência interna bons, sendo que o Alpha de Cronbach alcançou valores entre 0,71 e 0,80. (Souza et al, 2006). Nesta amostra o Alpha de Cronbach apresenta um valor de 0.941 quanto à subescala “Porque me iniciei no Voluntariado” e um Alpha de 0.724 relativo à subescala “Porque abandonaria o Voluntariado”. Relativamente à sensibilidade, podemos afirmar, através do teste de normalidade Shapiro-Wilk, que as duas subescalas são sensíveis ($p = 0,266$ e $p = 0,181$).

5.5. Procedimento

De forma a diminuir as falhas mais comuns na elaboração de questionários, impõe-se testar o instrumento de análise. Com isto, antes da aplicação do questionário aos participantes foi elaborado um pré-teste para identificar possíveis falhas como a complexidade ou imprecisão das premissas, a repetição ou inutilidade das questões, ou a exaustão e extensão do questionário, por exemplo. O pré-teste tem como objectivo certificar a validade e precisão do questionário. Este foi aplicado a 10 pessoas e todas as opiniões foram tidas em conta. Posteriormente corrigiu-se alguns erros construtivos e gramaticais. Outra alteração efectuada foi relativa à estrutura do questionário Voluntários e suas Motivações, onde foram eliminadas duas partes do mesmo. Assim, excluiu-se a primeira e terceira parte/questões, devido á extensão e exaustividade relatada no pré-teste, além de que não era pertinente observar as respectivas variáveis (eliminadas) na investigação em causa.

Após as verificações e alterações devidas, iniciou-se o procedimento da recolha de dados. Para isso, foi enviado um e-mail (Anexo D) explicativo do objectivo do estudo aos responsáveis dos programas de voluntariado em cada valência da SCMA. No mesmo e-mail era pedido que os questionários fossem cedidos ao maior número de voluntários possíveis, garantindo-se a confidencialidade dos resultados (obtidos através do preenchimento dos instrumentos).

Assim, foram encaminhados aos voluntários respectivos de cada resposta social da SCMA, contando-se com cerca de 70 questionários entregues. Estes números não são exactos, uma vez que não se teve acesso ao número concreto de e-mails reencaminhados, pelos responsáveis, para os voluntários. Contudo, cerca de 40 questionários foram entregues, mais tarde, pessoalmente a alguns voluntários, uma vez que se constatou uma demora na entrega dos questionários preenchidos devidamente, quer aos responsáveis dos programas como à responsável deste estudo. A entrega pessoal ajuda, inclusivamente, a eliminar possíveis dúvidas no preenchimento devido dos questionários, conseguindo-se desta forma, uma maior quantidade de questionários preenchidos correctamente e úteis para o nosso estudo.

Em suma, apenas 35 voluntários responderam na totalidade e correctamente aos três questionários/inventários entregues, tendo-se observado, posteriormente, que 10 pessoas responderam já não praticar voluntariado, apesar de manterem contacto com a instituição. O que originou a eliminação destes da nossa amostra, pois o requisito para se participar nesta investigação é ser-se voluntário activo. Desta forma, restaram 26 voluntários activos como participantes do nosso estudo.

Esta fase de recolha de dados demorou aproximadamente três meses, o que ultrapassou o tempo previsto para a aplicação dos instrumentos.

6. Resultados

Após a recolha de dados procedeu-se à análise estatística dos mesmos, tendo para o efeito sido utilizado o programa estatístico SPSS base 16.0. Visto tratar-se da utilização de uma técnica exploratória que tem em vista o conhecimento de prováveis relações entre variáveis e indivíduos, não fundando, com isto, testes de hipóteses.

Estatística Descritiva Geral

A estatística descritiva geral dos dados (Anexo E), nas tabelas 1 e 2, apresenta as médias, os desvios-padrão, os valores mínimos e máximos dos resultados do questionário IMV e respectivas subescalas.

Tabela 1 – Médias (M), Desvio-Padrão (DP), valores mínimos (Min) e valores máximos (Max) observados dos resultados na subescala “Razões do Voluntariado” e respectivas dimensões.

Subescalas	Min	Max	M	DP	N
RaV – Total	3.00	6.17	4.61	.86	
RaV- Carreira	1.00	6.60	3.14	2.03	
RaV- Social	1.00	6.00	3.50	1.52	
RaV- Valores	2.80	7.00	6.18	.97	25
RaV- Experiência	2.40	7.00	5.95	1.16	
RaV- Auto-estima	2.40	7.00	4.97	1.22	
RaV- Protecção	1.80	7.00	3.91	1.73	

Relativamente às razões que levam as pessoas a se voluntariarem (1ª parte do IMV – “Razões para o Voluntariado”), verifica-se na tabela 1, que os praticantes de voluntariado identificam a função de Valores como a razão mais importante (M = 6.18), seguida da função de Experiência/Entendimento (M = 5.95) e da função de Auto-estima/crescimento (M = 4.97). A Carreira é a razão menos valorizada pelos voluntários (M = 3.14). Estes resultados demonstram que as razões relativas à oportunidade de expressão de valores pessoais (Função de Valores), ao crescimento intelectual e novas aprendizagens (Função de Experiência) e ao desenvolvimento psicológico e satisfação pessoal (Função Auto-estima) são as funções psicológicas que são apreciadas como mais importantes de serem satisfeitas através do voluntariado.

Entende-se que para os praticantes de voluntariado, o importante é a oportunidade de expressarem os valores pessoais, mantendo a harmonia com os seus valores e convicções, como é o exemplo das motivações altruístas e obrigações morais; e também, a experiência desta actividade é tida como significativa para o indivíduo, esta

motivação proporciona a satisfação de um interesse intelectual servindo, ainda, para adquirir, exercitar e/ou praticar conhecimentos e habilidades (Moniz & Gunther, 2011).

A função de Carreira, relativa à necessidade de atingir um progresso a nível profissional através do voluntariado, obteve um resultado diminuto estatisticamente, em relação a todas as outras funções, o que traduz a sua influência insignificante na decisão de envolvimento na prática do voluntariado para os indivíduos.

Tabela 2 – Médias (M), Desvio-Padrão (DP), valores mínimos (Min) e valores máximos (Max) observados dos resultados na subescala “Resultados do Voluntariado” e respectivas dimensões.

Subescalas	Min	Max	M	DP	N
ReV – Total	3.12	6.35	4.72	.87	
ReV- Carreira	1.00	7.00	3.02	2.26	
ReV- Social	2.00	7.00	4.78	1.51	
ReV- Valores	4.00	7.00	5.78	1.08	
ReV- Experiência	2.50	6.50	5.28	.98	25
ReV- Auto-estima	3.00	7.00	5.28	1.35	
ReV- Protecção	1.00	7.00	4.14	1.78	
ReV- Satisfação	3.40	6.80	4.78	.84	

De acordo com a tabela 2, verifica-se que os participantes entendem que o resultado experienciado por eles e entendido como mais importante (2ª parte do IMV – “Resultados para o Voluntariado”), desde que se iniciaram no voluntariado até à data presente, diz respeito à função de Valores (M = 5.78), seguido da Experiência (M = 5.28) e da Auto-estima/crescimento (M = 5.28). À semelhança da primeira tabela, a função de Carreira é o resultado com maior insignificância (M = 3.02), o que explicita que os voluntários, mesmo tendo experienciado em algum momento vantagens profissionais obtidas através do voluntariado, não lhe atribuem importância. Desta, não se considera esta função como um resultado relevante da prática voluntário e, por isso, é entendida como desnecessária para os voluntários continuarem motivados e activos no voluntariado.

Os dados da tabela 1 e 2 indicam que os indivíduos aderiram ao voluntariado movidos pela necessidade de satisfazer a função psicológica relacionada com a necessidade de partilhar valores pessoais e que esta mantém-se como a mais relevante de ser atendida e satisfeita ao longo da prática voluntária. Estes resultados ressaltam a natureza altruísta dos praticantes de voluntariado.

Os resultados referentes ao tratamento estatístico dos dados obtidos através da aplicação do questionário “Voluntariado e Suas Motivações” são apresentados na tabela 3.

Tabela 3 – Médias (M), Desvio-Padrão (DP), valores mínimos (Min) e valores máximos (Max) observados dos resultados nas subescalas “Iniciação” e “Abandono”.

Subescalas	Min	Max	M	DP	N
Iniciação	1.94	9.39	6.77	1.69	25
Abandono	1.00	6.25	3.27	1.60	

Como é possível se observar nesta tabela, os sujeitos apresentam níveis mais elevados nas motivações relacionadas com a iniciação no voluntariado ($M = 6.77$) do que com as relacionadas com o abandono da mesma ($M = 3.27$). De acordo com estes resultados, entende-se que os voluntários da referida amostra não têm quaisquer intenções de abandonar o voluntariado. Salienta-se que estes dados se referem a um único momento, aquele em que cada um dos vinte e seis participantes respondeu ao questionário.

Correlações entre Motivações (IMV) e Iniciação e Abandono da prática do voluntariado (Questionário – Voluntários e suas Motivações)

Com o objectivo de perceber se existe uma associação entre as diversas funções psicológicas identificadas no IMV e os processos de iniciação e abandono da prática do voluntariado (questionário “Voluntariado e suas Motivações”) foram realizados coeficientes de correlação de Pearson (Anexo F). Estes dados encontram-se resumidos na tabela 4.

Tabela 4 – Correlações entre as subescalas “Razões” e “Resultados” e “Iniciação” e “Abandono”.

	RaV - total	ReV - total	Iniciação	Abandono
RaV – total	1			
ReV – total	.811**	1		
Iniciação	.436*	.584**	1	
Abandono	-.014	-.160	-.498*	1

** $p= 0.01$ e * $p= 0.05$

A tabela 4 permite-nos declarar que existe uma correlação estatisticamente significativa e directa (positiva) entre as razões para o voluntariado (1ª parte do IMV - “Razões para o Voluntariado”) e a Iniciação no voluntariado ($R = 0.436$), sendo que o mesmo já não acontece relativamente ao Abandono do voluntariado ($R = -0.014$).

Entende-se, assim, que as funções/motivações identificadas no IMV como possíveis razões de o sujeito aderir ao voluntariado estão, em geral, fortemente associadas à aderência ao voluntariado e insignificamente ao abandono do mesmo. Não se pode fazer qualquer observação sustentada quanto às motivações/funções influentes no processo de abandono.

Na sequência da observação desta tabela, constata-se ainda que existe uma correlação estatisticamente significativa e inversa (negativa) entre a *Iniciação* e o *Abandono*, isto é, aquele que está motivado para a iniciação no voluntariado não tem intenções de abandonar esta prática ($R = 0.498$). Visto serem processos e momentos opostos, os resultados observados são considerados coerentes.

Tabela 5 – Correlações entre “Resultados para o Voluntariado” e as motivações para o “Abandono”.

	1	2	3	4	5	6	7	8
1-ReV-Carreira	1							
2-ReV-Social	.386	1						
3-ReV-Valores	.155	.231	1					
4-ReV-Experiência	.176	.382	.356	1				

5-ReV–Auto-estima	.025	.324	.595**	.577**	1			
6-ReV–Protecção	.095	.485*	.265	.704**	.651**	1		
7-ReV–Satisfação	.351	.055	-.037	.543**	.208	.549**	1	
8-Abandono	-.061	-.036	-.131	.013	.023	-.224	-.208	1

** $p= 0.01$ e * $p= 0.05$

Na tabela 5 denota-se que nenhuma das funções experienciadas ou possíveis de experienciar ao longo do voluntariado (2ª Parte do IMV – “Razões para o Voluntariado”) pelos participantes está significativamente correlacionada com o abandono da prática do voluntariado. O que indica que estas motivações poderão não ser influentes na decisão de os indivíduos abandonarem esta prática. Poderá haver motivos mais relevantes que influenciem a pessoa a abandonar o voluntariado, que não os nomeados na construção do IMV. Assim, constatamos que quando são experienciada(s) alguma(s) da(s) função(s) psicológica(s) indicada(s) no IMV, não se verifica intenção de abandono do voluntariado.

Encontram-se, também, correlações estatisticamente significativas e directas entre a função de “Auto-estima” com as funções de: Protecção ($R = 0.651$), Valores ($R = 0.595$), e de Experiência ($R = 0.577$). Ou seja, se acontecer a satisfação destas últimas três funções, verifica-se, conseqüentemente, o mesmo com a função de Auto-estima.

Estes dados indicam-nos que os indivíduos reconhecem que através da sua participação no voluntariado podem partilhar os seus valores pessoais, valores estes que muitas vezes são de natureza altruísta; conseguem preencher a sua curiosidade intelectual, aumentar e praticar habilidades e competências (Experiência) e, também, desenvolver sentimentos positivos que permitirão lidar com as suas frustrações e anseios pessoais, ganhando segurança em si mesmo (Protecção). Desta forma, ao realizar-se e satisfazer-se estas funções psicológicas a experiência da função Auto-estima aumenta, ou seja, o voluntário nota um crescimento e uma satisfação pessoal.

Outras correlações notadas são entre a função de Experiência e as funções de Protecção ($R = 0.704$) e de Satisfação ($R = 0.543$), respectivamente. Assim entende-se que a necessidade de o voluntário adquirir novas competências e um entendimento sobre aquilo que o rodeia (função de Experiência) é satisfeita conforme o voluntário

consiga confrontar e superar as suas ansiedades e angústias pessoais (função de Protecção) e se sinta satisfeito com o desempenhar da prática voluntária (função de Satisfação).

Por fim, verifica-se uma correlação positiva e significativa entre a função de Satisfação e a de Protecção ($R= 0.549$), esta relação indica que o voluntario se sente satisfeito com a sua prestação ao mesmo tempo que nota que, esta prática, lhe proporciona um crescimento psicológico, estando garantida a satisfação para com a actividade. É de salientar que a função de Satisfação é entendida como uma consequência inicial da realização ou apreciação das funções motivadoras mais importantes para os voluntários, podendo se tornar posteriormente, por si mesmo, um motivo para a prática do voluntariado.

7. Discussão

O objectivo deste estudo foi a identificação das motivações mais importantes e que mais influenciam os processos de adesão/iniciação, prática activa e de abandono do voluntariado. Segue-se a discussão dos dados obtidos.

No que concerne às motivações identificadas como as principais para a adesão ao voluntariado e, posteriormente, para a permanência no mesmo, pode-se constatar que os voluntários indicam (por ordem de importância) as respectivas às funções psicológicas de Valores e de Experiência. Note-se que foram correlacionadas as duas subescalas – *Razões* e *Resultados* para o Voluntariado – separadamente (tabela 1 e 2, respectivamente), e observou-se que as motivações nomeadas, em cada uma, como as mais valorizadas foram exactamente as mesmas, pela mesma ordem de importância. Desta forma, entende-se que os voluntários *aderiram* e *mantém-se* (motivados) no voluntariado por terem a possibilidade de transmitir valores pessoais àqueles que ajudam e, também, para viverem novas experiências e exercer novas capacidades, respectivamente aquelas que se encontram subjacentes ao trabalho voluntário.

Os resultados obtidos vão ao encontro daquilo que a literatura sustenta. Autores como Penner & Finkelstein (1998) encontraram igualmente evidências de que a função

de Valores é o comportamento altruísta que mais está correlacionado, de forma positiva, com a duração e longevidade do serviço voluntário. Esta conduta altruísta que sobressai nos comportamentos voluntários é discutida na literatura. Pearce (1997) afirma que ser altruísta envolve auto-sacrifício ou acções que são contrárias ao interesse do indivíduo. Sugere-se que o conceito de comportamentos “pró-sociais” é mais ajustado para descrever os comportamentos de ajuda dos voluntários, pois são descritos como actos projectados para produzir e manter o bem-estar dos outros sem impedimento de haver interesse em potenciais retornos para os sujeitos (Rushton e Sorrentino, 1981).

Relativamente à relevância explícita da função de Experiência é coerente com a ideia que Trogdon (2005 cit. Ferreira, 2008) apresenta, de que muitas pessoas encaram o voluntariado como uma acção (ou conjunto de acções) que poderá ter impacto positivo na sua aprendizagem, enriquecimento pessoal e alargamento de horizontes. Muitos outros estudos apresentam os mesmos resultados, mesmo quando se trata de contextos de voluntariado diferentes do nosso estudo (Dávila & Díaz-Morales, 2009).

De referir ainda que função de Carreira obteve um resultado diminuto estatisticamente em relação a todas as outras funções, o que traduz a sua insignificância para a prática do voluntariado. Esta função entende que esta actividade poderá ser um meio de progressão profissional através do voluntariado. Dávila & Díaz-Morales (2009) corroboram a ideia de que esta motivação, que fomenta a ambição de se obter benefícios relacionados com a área profissional, é considerada a menos importante em todas as faixas etárias.

Relativamente aos níveis de envolvimento dos voluntários com os processos de iniciação e de abandono, observou-se que os participantes estavam mais envolvidos com as motivações associadas à iniciação na prática voluntária do que com as motivações envoltas no abandono do voluntariado. Presume-se, assim, que os voluntários têm intenção de permanecer na actividade voluntária, não querendo abandonar, momentaneamente, o voluntariado. Mais uma vez, sublinhamos que só nos é permitido aferir que, esta ideia, é válida unicamente no momento em que os voluntários responderam aos questionários.

Destaca-se que nos for permitido constatar que as razões/motivações utilizadas no estudo são representativas daquelas que mais influenciam o indivíduo para a iniciação na prática voluntária. Estes resultados reforçam a validade e consideração pelas motivações utilizadas, em geral, no nosso estudo.

Em relação à correlação entre estas razões para a adesão (tabela 4), os resultados motivadores experimentados ao longo do voluntariado (tabela 5) e o processo de abandono especula-se, somente, que em geral as funções psicológicas relatadas e utilizadas, não são motivações representativas para os voluntários desenvolverem intenções de abandonar o voluntariado. Testemunhou-se também, através dos dados obtidos, que quando um voluntário está predisposto para se iniciar no voluntariado não tem, desde logo, intenções de o abandonar.

Por fim, no que diz respeito à relação entre as funções psicológicas empregadas nesta investigação, presencia-se uma correlação significativa e positiva entre as seguintes:

- A função de Auto-estima/crescimento com: a função de protecção, com a função de valores e com a função de experiência/entendimento.

Com isto, a função de auto-estima, que se traduz num processo motivacional centrado no crescimento do ego, desenvolvimento pessoal e em impulsos positivos, permite a eliminação de aspectos negativos que cercam o ego (ideia base da função de protecção); por outro lado, a possibilidade de no voluntariado poder-se expressar valores relacionados com as preocupações pessoais do foro altruísta e humanista relativamente aos outros (função de valores) e de experienciar-se novas aprendizagens e exercitar capacidades/habilidades pessoais, que sem ser através da prática voluntária não são utilizadas (função de experiência) proporciona um aumento da auto-estima do voluntário.

- A função de experiência/entendimento com: a função de protecção e com a função de satisfação.

Tal, indica que o individuo sente que adquire novas aprendizagens e práticas, através do voluntariado, ao mesmo tempo que consegue alcançar uma redução de características negativas do self, que no caso do voluntariado podem estar ligadas à culpa de se reconhecerem como mais felizes e afortunados que os outros, e ao mesmo tempo que se sente satisfeito com o desempenhar do papel de voluntário junto da organização. Enriquez (cit por Ferrari, 2010) expõe que outra contenda que se aplica a respeito do voluntariado é que as pessoas que se envolvem nessa acção estão, como a maioria das pessoas, absorvidas pelos seus próprios problemas psíquicos, mal ou insuficientemente resolvidos e, quando se deparam com outros indivíduos, que demonstram um certo tipo de fraquezas, tornam-se dispostos e disponíveis rapidamente,

dando espaço para outro tipo de pensamentos, tal como ocorre com um terapeuta ou um médico, o que clarifica a natureza da função de protecção;

- E, por fim, a função de satisfação com a função de protecção. Esta última observação concede a ideia de que a satisfação obtida através da participação no voluntariado aumenta (ou diminui) conforme o voluntário reforça as suas defesas do ego e consegue afastar preocupações ligadas à exteriorização de características negativas do ego. Ainda relativamente à satisfação dos voluntários, Clary et al. (1998) descobriram que estes uma vez que recebam benefícios que combinam as suas motivações pessoais para o voluntariado são mais satisfeitos com a sua experiência. Segundo estes autores, a pertinência do conhecimento das motivações dos voluntários está, mais uma vez, à vista.

É importante a observação destas correlações de forma a se conhecer a possível associação e desenrolar de cada motivação, em concreto e em conjunto, e como estas poderão ser atendidas através do voluntariado. Esta utilidade, é demonstrada na investigação empírica desenvolvida por Clary et al. (1998), onde se verificou que as pessoas poderão ser recrutadas para trabalhos voluntários apelando às suas funções psicológicas e assim tornar-se-ão voluntários satisfeitos na medida que estarão a desenvolver um trabalho (voluntário) que serve as suas próprias funções psicológicas, continuando desta forma a praticarem voluntariado, a longo prazo, pelas mesmas razões.

Em geral, os resultados são consistentes com as previsões e a literatura encontrada.

8. Conclusão

As conclusões que se seguem, focam-se principalmente nos resultados que respondem directamente às questões propostas originalmente.

Alguns autores portugueses têm vindo a estudar a temática do voluntariado, como é o exemplo de Ferreira *et al.* (2008) que identificaram algumas lacunas na literatura após a elaboração de um estudo que envolvia as motivações para o voluntariado. Uma das falhas identificadas é a inexistência de estudos sobre as diferenças das motivações relacionadas com a “atração” e a “retenção” de voluntários

ou relativo às motivações no contexto europeu e português. Encontramos, assim, a pertinência do estudo apresentado.

O presente estudo foi desenvolvido com a intenção de encontrar resposta às questões colocadas inicialmente, desenvolvidas com o intuito de dar resposta e alcançar o objectivo primário do presente estudo, que diz respeito à identificação das motivações consideradas como mais importantes e relevantes aquando a aderência/iniciação e/ou abandono do voluntariado.

Em função dos dados do presente estudo, poderemos referir que os voluntários consideram que as razões/motivações que os levaram a decidir pela iniciação no voluntariado foram as oportunidades, que o voluntariado fornece aos indivíduos, de partilharem os seus valores e crenças com os outros, valores estes associados à fé e religião (Cnaan et al. 1993), apesar de existirem estudos que dizem não haver provas de que a religião (individual) esteja associada à prática formal de voluntariado (Tienen, Scheepers, Reitsma & Schilderman, 2011). A segunda razão apontada como essencial na decisão de adesão à prática voluntária diz respeito à possibilidade de experienciar-se novas aprendizagens e exercer habilidades, que normalmente não são desempenhadas sem ser no contexto específico do voluntariado. Estes factores são aqueles mais valorizados e impulsionadores para a iniciação na prática voluntária.

Com isto, as instituições dedicadas ao voluntariado no âmbito do apoio e acção social deverão invocar aspectos como o altruísmo, a possibilidade de viver diferentes e novas experiências, novas aprendizagens e de crescimento pessoal. Considera-se importante investir nas suas motivações com vista à retenção dos voluntários, garantindo a sua permanência nos serviços. Contudo não podemos concluir se serão igualmente estas motivações que, quando não satisfeitas, levam os voluntários a abandonarem a prática. Seria importante ter-se verificado dados conclusivos a este processo pois, o abandono de voluntários gera problemas organizacionais, de consequências inesperadas para os usuários dos programas com os quais os voluntários colaboram, ameaçando por vezes a sua continuidade e diminuindo a sua qualidade (Astray e Roda, 2008). Alguns autores já haviam estudado a questão do abandono tal como Morrow-Howell e Mui (1989) que certificam que os sujeitos desistem da sua função de voluntário na organização quando as suas motivações altruístas não são

satisfeitas. Perceberam que as principais razões para desistir estão relacionadas com a incapacidade de voluntários em ajudar tanto como desejariam.

Outra grande questão a que se pretendia responder, com esta investigação, era relativa à ponderação atribuída à função de carreira, isto é, se era relevante para os sujeitos conseguirem, através do voluntariado, obter vantagens ao nível da carreira profissional, aprenderem e exercerem as suas habilidades profissionais. Averiguou-se que além de não ser entendida como uma motivação importante de se satisfazer, é aquela menos relevante em comparação a todas as outras nomeadas. Pretendeu-se observar se o voluntariado tem sido, de acordo com alterações sociais e económicas observadas nos últimos tempos e o consequente aumento das taxas de desemprego, utilizada como uma ferramenta para o indivíduo não perder capacidades laborais e, inclusive, se entende o voluntariado como uma oportunidade de integrar uma organização onde futuramente possa trabalhar. Não se obtendo qualquer desenlace.

Em suma, encontrou-se um comportamento motivacional padrão geral para a aderência ao voluntariado, apesar de ter-se consciente que a teoria funcional para o voluntariado (Clary et al, 1995), a qual serviu de base para este estudo, afirmar que as pessoas envolvem-se neste tipo de actividade com o fim de atingir funções psicológicas pessoais diferentes, de pessoa para pessoa, procurando satisfaze-las através desta actividade.

Atendendo que o voluntariado institui uma porção substancial do trabalho produtivo para muitas sociedades e atendendo aos benefícios que o voluntariado pode importar para uma organização, depreendemos que mais atenção deve ser dada a este fenómeno. Nunes (2009) argumenta que o trabalho voluntário é necessário para o desenvolvimento de competências por ser visto como uma experiência de vida e permite que o indivíduo coopere de forma activa e consciente na sociedade, com autonomia e criatividade, adquirindo e apropriando conhecimentos e aptidões do voluntário. Esta é a essência da democracia participativa e do princípio da mudança social. Os voluntários estarão sempre na vanguarda da mudança (Ellis, 2011).

O presente estudo possui algumas limitações. A primeira refere-se ao reduzido número de participantes que não permite uma generalização dos resultados obtidos, não podendo generalizar os resultados e conclusões desta pesquisa. Outra limitação é o facto de se ter tentado encontrar resultados concretos relativos ao abandono da prática voluntária e não se ter alcançado conclusões. Futuramente sugere-se que seja

desenvolvido, por exemplo, um estudo comparativo entre voluntários que estejam há pelo menos um ano no activo e ex-voluntários.

Propõe-se ainda que estudos futuros se debrucem na procura de formas concretas de se otimizar a aderência e permanência das pessoas no voluntariado. Para tal é necessário obter conhecimento acerca das necessidades/motivações dos voluntários a fim de encontrar formas de gestão/formação que lhes permita prolongar essa motivação e, conseqüentemente, leve à sua permanência nesta prática. Ainda para proposta de próximas pesquisas, sugere-se o esclarecimento das propriedades – altruísta ou egoísta – do comportamento voluntário e a recolha de dados sócio-demográficos actuais mais abrangentes, caracterizadores e actuais dos voluntários portugueses (o último estudo neste campo foi efectuado em 2010 e pode, desde então, ter havido alterações significativas) e, por último, sugiro a réplica desta mesma investigação aplicada a um número de participantes mais vasto e aos diferentes contextos e tarefas aliadas ao voluntariado.

Estudos como o actual contribuem potencialmente, para uma compreensão teoricamente informada dos comportamentos de ajuda, em concreto do processo de Voluntariado, e do papel dos voluntários na comunidade e em Portugal.

Referências Bibliográficas

- Abrahão, M. (2008) *Professores e Alunos: aprendizagens significativas em comunidades de prática educativa*. Porto Alegre: EDIPUCRS.
- Adler, N. J. (1992). *International Dimensions of Organizational Behavior*. Boston:Wadsworth.
- Allison, L. D., Okun, M. A. & Dutridge, K. S. (2002), Assessing Volunteer Motives: A Comparison of an Open-ended Probe and Likert Rating Scales". *Journal of Community & Applied Social Psychology*, Vol. 12, Nº 4, p. 243-255.
- Amaro, R. R. (2002). *O voluntariado nos projectos de luta contra a pobreza em Portugal*. Lisboa: Fundação Aga Khan Portugal.
- Amabile, T. M. (1993). Motivational Synergy: Toward New Conceptualization of Intrinsic and Extrinsic Motivation on the Workplace. *Human Resource Management Review*, Vol.3, Nº 3, p.185 – 201.
- Archer, E. R. *The myth of motivation*. USA: Personal Administrator.
- Association of Voluntary Service Organisations (2003). Volunteerism. Consultado a 13 de Setembro de 2011 em: <http://avso.org/>
- Astray, A. & Roda, A. (2008). El apoyo social en la prediccion a corto y medio plazo de la permanencia del voluntariado sociasistencial. *Psicoihema*, Vol.20, No.1, p. 97 – 103.
- Bacha, M.; Santos, J. & Strehlau V. (2009). *Panorama comparativo do lazer da terceira idade nas classes AB e CD em São Paulo: Um estudo sobre hábitos, atitudes e perfil psicográfico*. São Paulo.
- Banco Alimentar Contra a Fome & Entrajuda (2010). Inquérito às Instituições de Solidariedade Social. Consultado a 5 de Setembro de 2011 em: http://www2.ucp.pt/resources/Documentos/CESOP/relatorios/Inquerito_IinstituoicoesSolidariedadeSocial-RelatorioPreliminarParcial.pdf

- Bandeira, A. (2004). As famílias, os técnicos e a comunidade. *Cidade Solidária – Revista da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, n.º11, Ano VII.*
- Beú, N. B.(2010). Motivações para o Voluntariado Empresarial: desenvolvimento de um Instrumento de Medida. *Dissertação de mestrado em Psicologia.* Universidade de Brasília. Acedido em 10 de Maio de 2011 em: http://repositorio.bce.unb.br/bitstream/10482/8110/1/2010_NaraBorgesBeu.pdf
- Boruchovitch, E. (2008). A Motivação para Aprender de Estudantes em Cursos de Formação de Professores. *Educação, Vol. 31 (64), p. 30 – 38.* Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul.
- Bowdith, J. & Buono, A. (1990). *Elementos do Comportamento Organizacional.* São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- Caravantes, G. (1998). Teoria Geral da Administração: Pensando e Fazendo (2ª ed.) Porto Alegre: Age.
- Chacón, F., Pérez, T., Flores, J. & Vecina, M. (2011). Motives for Volunteering: Categorization of Volunteers' Motivations using Open-Ended Questions. *Psychology in Spain, 2011, Vol.15, N.1, p.48-56.*
- Chiavenato, I.(2003). Administração de recursos humanos: fundamentos básicos (5ª ed.) São Paulo: Atlas.
- Clary, E. G., & Orenstein, L. (1991). The amount and affectiveness of help: The relationship of motives and abilities to helping behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin, Vol.17, p.58-64.*
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. & Miene, J. H. (1998). Understanding and Assenssing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol.74, N° 6.*
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. K., & Haugen, J. A. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology, 24,1129–1149.*

- Conselho Nacional para a Promoção de Voluntariado. Legislação e Normas. Consultado a 26 de Janeiro de 2012 em: <http://www.voluntariado.pt/left.asp?02.02>
- Costa, L., & Brandão, S. (2005). Abordagem clínica no contexto comunitário: Uma perspectiva integradora. *Psicologia & Sociedade*, 17 (2), pp. 33-41.
- Cnaan, R., & Golberg-Glen, R.S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, p.269-284.
- Cnaan, R. A., Kasternakis, A., & Wineburg, R. J. (1993). Religious people, religious congregations, and volunteerism in human services: Is there a link? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, Vol.22, No.1, p.32-51.
- Cunha, M. P., Rego, A., Cunha, R. C. & Cabral-Cardoso, C. (2004). *Manual do Comportamento Organizacional e Gestão*. Lisboa: Editora RH.
- Dávila, M. C. (2009). Assessment of the Volunteer Process Model in Environmental Volunteers. *Interamerican Journal of Psychology*, Vol. 43, N. 1, p. 181-186. *Sociedad Interamericana de Psicología*.
- Dávila, M. C. & Díaz-Morales J. F. (2009). Age and Motives for Volunteering: Further Evidence. *Europe's Journal of Psychology*, Vol.2, p.82-95.
- Davis, K. & Newstrom, J. (1992). *Comportamento humano no trabalho*. São Paulo: Pioneira.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and Self-determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, Vol.11(4), p.227-268.
- Decreto Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro, Artigo 2.º, n.º 1. Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Lisboa. Consultado a 20 de Março de 2011 em <http://www.voluntariado.pt/left.asp?02.01riado>
- Delicado, A., Almeida, D. & Ferrão, J. (2002). Caracterização do voluntariado em Portugal. Paper presented at seminar Olhares sobre o voluntariado: Análises e perspectivas para uma cidadania activa, Lisboa.

- Domeneghetti, A. M. (2001). *Voluntariado: Gestão do Trabalho Voluntário em Organizações Sem Fins Lucrativos*. São Paulo: Editora Esfera.
- Doehme, V. D. (1998). *Voluntariado: equipes produtivas: como liderar ou fazer parte de uma delas*. São Paulo: Editora Mackenzie.
- Dolnicar, S. & Randle, M. J. (2007). What Motivates Which Volunteers? Psychographic Heterogeneity Among Volunteers in Australia. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 18 (2), p.135-155.
- Ellis, S. J. (2011), Laying the Foundation for Volunteer Success. In Henrique, P. (Org.) *Revista Migrações - Número Temático Migrantes e Voluntariado, Outubro 2011, n.º 9 p. 101-119*. Lisboa: ACIDI.
- European Volunteer Center, 2008: “Volunteering in Portugal: Facts and Figures Report”. Consultado em 21 de Novembro de 2012. Disponível: http://www.cev.be/data/File/Facts%20_Figures_Report%20Portugal_Final_08.pdf
- Farrell, J. M., Johnston, M. E., & Twynam, G. D. (1998), Volunteer Motivation, Satisfaction, and Management at an Elite Sporting Competition". *Journal of Sport Management, Vol.12, p. 288-300*.
- Ferreira, A., Boas, A. & Esteves, R. (n.d.). *Teorias de Motivação: Um Estudo de Caso Sobre a Percepção das Lideranças*. Brasil: Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.
- Flores, A. & Costa, P. (2005). *Misericórdia de Almada: Das origens à Restauração*.
- Faria, F. M. G. (2009). Os Recursos Humanos Voluntários do Hóquei em Portugal. *Dissertação de Mestrado*. Universidade do Porto.
- Flores, A. & Costa, P. (2005). *Misericórdia de Almada: Das Origens à Restauração*. Almada.

- Ferreira, J. M. C., Neves, J. & Caetano, A. (2001). *Manual de psicossociologia das organizações*. Lisboa: MacGraw-Hill.
- Ferreira, M., Proença, T. & Proença, J.(2008). *As motivações no trabalho voluntário*.
- Fonseca, A. (2001), Voluntariado Missionário: Ponte entre o global e o local. *Revista Migrações - Número Temático Migrantes e Voluntariado, Outubro 2011, n.º 9, Lisboa: ACIDI, pp. 183-186.*
- Fonseca, E. (2011). Voluntariado em tempo de crise. *Agência Ecclesia*. Acedido em 12 de Dezembro de 2011 em: <http://agencia.ecclesia.pt/cgi-bin/noticia.pl?id=83699>
- Fontaine, A. M. (1990). *Motivation pour la réussite scolaire*. Porto: Instituto Nacional de Investigação Científica.
- Frisch, M. B & Gerrard, M. (1981). Natural Helping Systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology, 9 (5), p. 567-579.*
- Garcia, A. (2002). *Manual de Formación Básica del Voluntariado - Médicos do Mundo* (Madrid).
- Gaskin, K. & Smith, D. (1998). Recursos Humanos y Voluntariado Social. In A. M. González, (Ed.). *Psicología Comunitaria: Fundamentos y Aplicaciones*. Madrid: Síntesis.
- Gibson, F. K. & Teasley, C. E. (1973). Developments in research, the humanistic model of organizational motivation: a review of research support. *Public Administrations Reviw, Vol.33, N.1, p. 89-96.*
- Gomes, D. (2009). *Mundos Vividos: os Caminhos do Voluntariado Hospitalar*. Dissertação de mestrado. Coimbra, Portugal. Acedido em 13 de Fevereiro de 2012 em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/12287/1/tesevoluntariadohospitalar.pdf>

- Gonçalves, E., Monteiro, S. & Pereira, A. (2011). Estudo das Características Psicométricas do Volunteers Functions Inventory Manuscript submitted for publication.
- González, P. G. (1994). Trabajo comunitário: Una historia acabada?. *Revista de Trabajo Social*.
- Graham, S. & Weiner, B. (1996). Theories and Principles of Motivation. In D. Berliner & R. R. Calfee (Ed.). *Handbook of Educational Psychology*. New York, USA: Simon e Shuster Mac Millian.
- Hackman, J. R., Oldham, G., Janson, R. & Purdy, K. (1975). A New Strategy for Job Enrichmen. *California Management Review, Vol.17, N° 4, p. 57-71*.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980). Work Design on Organizational Context. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.) *Research in Organizational Behavior* (Vol.2). Greenwich.
- Haski-Leventhal, D. (2009). Altruism and Volunteerism: The perceptions of altruism in four disciplines and their impact on the study of volunteerism. *Journal for the Theory of Social Behaviour, Vol 39, No.3, p.271-293*.
- Heckhausen, H. (1991). *Motivation and Action*. New York: Springer.
- Hudson, M.(1999). Administrando Organizações do Terceiro Setor: Desafio de Administrar sem Receita. São Paulo: Pearson Education.
- Jacob, L. (2006). Curso de Gestão do Voluntariado. *Caderno Socialgest, No.1., p.1-21*.
- Junior, N. (2001). Satisfação no Trabalho: Um Estudo Entre os Funcionários dos Hóteis de João Pessoa. *PsicoUSF, Vol.6, N.1, p.47-57*. Acedido em 20 de Março de 2012 em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-82712001000100007
- Klein, N.A., Sondag, K.A., & Drolet, J.C. (1994). Understanding volunteer peer health educator's motivations: applying social learning theory. *Journal of American College Health, Vol.43, N.2, p.126-30*.

- Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A. & Brown, S. (2012). Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychol, Vol.31, No.1, p. 87-96.*
- Léon, M & Furtes, F. (2007). Prediction of Longevity of Volunteer Service: A Basic Alternative Proposal . *The Spanish Journal of Psychology, Vol.10 , Nº 1.* Universidad Complutense de Madrid.
- Martín, I., Paul, C. & Gonçalves, D. (2006). Voluntários em hospitais. *Cidade Solidária – Revista da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, n.º16, Ano IX, pp.90-93.*
- Meister, J. (2003). *Voluntariado: uma acção com sentido.* Porto Alegre: Edipucrs.
- Moura, G. & Eusébio, A. (2006). Promover uma cultura de solidariedade. *Cidade Solidária – Revista da Santa Casa da Misericórdia de Lisboa, n.º16, Ano IX, pp. 84-86.*
- Morrow-Howell, N., & Mui, A. (1989). Elderly volunteers: Reasons for initiating and terminating service. *Journal of Gerontological Social Work, Vol.13,p.21–34.*
- Nogueira-Martins, M., Bersusa, A. & Siqueira, S. (2010). Humanização e Voluntariado: estudo qualitativo em hospitais públicos. *Revista Saúde Pública, 44(5), pp. 942-9.*
- Omoto, A. M. & Snyder, M. (1995). Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology, Vol.68, No. 4, p.671-686.*
- Omoto, A. M. & Snyder, M. (2010). Influences of psychological sense of community on voluntary helping and prosocial action. In S. Stürmer, & M. Snyder (Ed.) *The psychology of Prosocial behavior.* United Kingdom: Wiley Blackwell.
- Ornelas, J. (2008). *Psicologia Comunitária. Fim de Século: Lisboa.*

- Penner, L. A. & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and Structural Determinants of Volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 74, Nº. 2, p. 525 – 537.
- Pilati, R., & Hees, M. A. G. (2011). Evidências de validade de uma versão brasileira do Inventário de Funções do Voluntariado – IFV. *Psico-USF*, 16, p.275-284.
- Pinder, C. (1997) *Work motivation in organizational behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- Pintos, P. (2003). Voluntariado Social um desafio no mundo contemporâneo. *Sociedade e Trabalho*, Vol. 19/20, p. 121-135.
- Pintrich, P. R. & Garcia, T. (1992). Student orientation and self-regulation in the college classroom, In: Mehier, M. L. & Pintrich, P. R. (Ed.) *Advances in Motivations and Achievement: goals and self-regulatory process*. Greenwich, EUA: Jai Press Inc., p. 371-402.
- Portal da Juventude (2011). *Voluntariado Jovem*. Acedido em 1 de Fevereiro de 2011 em <http://www.juventude.gov.pt/eventos/voluntariadojovem/paginas/entrajudalancavolunteerbook.aspx>
- Quinteiro, E. A. (2006). *Um Sensível Olhar Sobre o Terceiro Setor*. São Paulo: Summus Editorial.
- Rainey, H. (2001). Work Motivation. In R. T. Golembiewski (Ed.) *Handbook of Organizational Behavior*. New York: Marcel Dekker.
- Regis, V. & Porto, I. (2006). A Equipe de Enfermagem e Maslow: (In)Satisfações no Trabalho. *Revista Brasileira de Enfermagem*, V. 59, N. 4, p. 565-568.
- Rehberg, W. (2005). Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, Vol. 16(2).
- Roca, J. G. (2002). Voluntariados, identidad y diferenciación. Cuadernos de Solidaridad, p 511-526.

- Rodrigues (2011). Apresentado Estudo sobre o Voluntariado em Portugal. *Impulso Positivo*.
Acedido em 23 de Março de 2012 em:
<http://www.impulsopositivo.com/content/apresentado-estudo-sobre-o-voluntariado-em-portugal>
- Rosa, J. (2001). *Psicologia e Educação: o significado de aprender*. 7ª Ed. (2003). Porto Alegre: EDIPURCS.
- Santa Casa de Misericórdia de Lisboa. *Voluntariado*. Consultado em 3 de Outubro de 2012 em: http://www.scml.pt/junte_se_a_nos/voluntariado/
- Senhoras, E. M. (2003). “Trabalho Voluntário vis-a-vis a Marginalização do Idoso: Um Paradigma de Integração Social”. *Revista Terceira Idade*. Acedido em 22 de Janeiro em: <http://works.bepress.com/eloi/33/>
- Silva, A. (2011). As Dinâmicas Motivacionais numa ONG: Estudo de Caso. *Dissertação de mestrado em Gestão de Recursos Humanos*. Universidade Técnica de Lisboa, Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Silveira, J. D. (2002). Trabalho Voluntário: da filantropia à cidadania. In: Perez, C., Junqueira, L. P. (Org.). *Voluntariado e a Gestão de Políticas Sociais*. São Paulo: Futura, p.148-165.
- Souza, C.; Bacalhau, M.; Moura, M.; Volpi, J.; Marques, S. & Rodrigues M., (2003). Aspectos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos: Um estudo colaborativo entre Brasil e Portugal. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 4 (2), pp. 267-276.
- Tienen, M., Sheepers, P., Reitsma & Schilderman. (2011). The Role of Religiosity for Formal and Informal Volunteering in the Netherlands. *Voluntas*, Vol. 22, p.365-389.
- Teixeira, J. (2011). Colóquio «Ser Voluntário. Ser Solidário». Santarém, 2011. Intervenção do Secretário Executivo do CNE, João Teixeira.
http://aev2011.cneescutismo.pt/PDF/CNEEDUCACAO/B/Ser_Volunt%C3%A1rio_Ser_Solid%C3%A1rio.pdf

Turato, E. (2005). Métodos Qualitativos e Quantitativos na Área da Saúde: Definições, Diferenças e seus Objectos de Pesquisa. *Revista de Saúde Pública, Vol.39, Nº3, p.507-14.*

Vianna, M. (1999). *Motivação, Liderança e Lucro* (3ª ed.) São Paulo: Editora Gente.

Ward, A. M. & Mckillop, D. G. (2011). An Examination of Volunteer Motivation in Credit Unions: Informing Volunteer Resource Management. *Annals of Public and Cooperative Economics, Vol. 82, p. 253-275.*

Webb, N. J. & Abzug, R.(2008). Do Occupational Group Members Vary in Volunteering Activity?. *Nonprofit and Voluntary, Vol. 37, N. 4, p.689-708.*

ANEXOS

Anexo A – Caracterização da amostra

sexo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	feminino	15	60,0	60,0	60,0
	masculino	10	40,0	40,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
idade	25	18,00	79,00	42,4800	19,32425
Valid N (listwise)	25				

Estado_Civil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	solteiro	11	44,0	44,0	44,0
	casado/uniao de facto	3	12,0	12,0	56,0
	separado/divorciado	6	24,0	24,0	80,0
	viuvo	5	20,0	20,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Habilitações

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4ªclasse	6	24,0	24,0	24,0
	5º e 6º ano	2	8,0	8,0	32,0
	12ºano	9	36,0	36,0	68,0
	licenciatura	7	28,0	28,0	96,0
	mestrado	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Tempo_Volunt	25	1,00	600,00	39,8000	117,80881
Valid N (listwise)	25				

Tempo_Volunt

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	4,0	4,0	4,0
	2,00	2	8,0	8,0	12,0
	3,00	2	8,0	8,0	20,0
	4,00	2	8,0	8,0	28,0
	5,00	1	4,0	4,0	32,0
	6,00	2	8,0	8,0	40,0
	7,00	1	4,0	4,0	44,0
	8,00	1	4,0	4,0	48,0
	12,00	2	8,0	8,0	56,0
	14,00	1	4,0	4,0	60,0
	17,00	1	4,0	4,0	64,0
	24,00	3	12,0	12,0	76,0
	31,00	1	4,0	4,0	80,0
	36,00	1	4,0	4,0	84,0
	42,00	1	4,0	4,0	88,0
	48,00	1	4,0	4,0	92,0
	60,00	1	4,0	4,0	96,0
	600,00	1	4,0	4,0	100,0
	Total	25	100,0	100,0	

Anexo B – Instrumentos (Questionários) Utilizados na Investigação

Este Projecto de Investigação insere-se no âmbito da cadeira Seminário de Dissertação, desenvolvido sob orientação do Prof. Dr.º José Ornelas, do *Mestrado Integrado em Psicologia Clínica no Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA)*, e tem como objectivo analisar as *motivações que influenciam os indivíduos (portugueses) a se tornarem e manterem-se como voluntários na comunidade onde se inserem.*

Preencha os dados seguintes, por favor. Obrigada.

1. Sexo?

Feminino Masculino

2. Idade ()

3. Qual seu estado civil?

Solteiro(a).

Casado(a) / mora com um(a) companheiro(a).

Separado(a) / divorciado(a) / desquitado(a).

Viúvo(a).

5. Habilitações Literárias:

Ensino Primário Completo (4ª Classe)

Ciclo Preparatório (antigos 5º e 6º ano)

Ensino Básico (9º ano completo)

Ensino Secundário (7º ao 12º ano)

6. Tempo de Voluntariado: _____ anos _____ meses

Questionário 1 - Abordagem Funcional das Motivações dos Voluntários

Nas páginas seguintes serão apresentados dois conjuntos de itens que dizem respeito as suas experiências como voluntário na organização á qual diz respeito.

O primeiro conjunto – **Razões para o Voluntariado** - apresenta as razões relativas à adesão ao voluntariado e é pedido que indique o quão importante é cada uma para si e para o trabalho voluntario que exerce na organização. O segundo conjunto – **Resultados do Voluntariado** – apresenta os resultados/ganhos que já pode ter experienciado através do trabalho voluntario.

Razões para o Voluntariado

Utilizando a escala de 1 a 7 pontos, indique o quão importante ou necessária é cada uma das seguintes razões/afirmações, para o seu trabalho voluntário na organização em questão. Registe a sua resposta no espaço lateral esquerdo de cada afirmação.

**Nada importante/
necessário para si** ← 1 2 3 4 5 6 7 → **Extremamente importante/
necessário para si**

- ___ 1. O voluntariado pode-me ajudar a entrar na organização onde gostava de trabalhar.
- ___ 2. Os meus amigos são voluntários.
- ___ 3. Sou preocupado com aqueles que são menos afortunados do que eu.
- ___ 4. As pessoas que me são próximas querem que seja voluntário.
- ___ 5. O voluntariado faz-me sentir importante.
- ___ 6. As pessoas que eu conheço partilham um interesse pelo serviço comunitário

- ___ 7. Não interessa o quanto me sinto mal, o voluntariado ajuda-me a esquecer isso tudo.
- ___ 8. Sou genuinamente preocupada com o grupo de pessoas com quem trabalho em particular no voluntariado.
- ___ 9. Devido ao voluntariado sinto-me menos sozinho.
- ___ 10. Posso fazer novos contactos que poderão ajudar na minha carreira profissional.
- ___ 11. Efectuar actividade voluntária alivia algum do meu sentimento de culpa por ser mais afortunado de que outras pessoas.
- ___ 12. Posso aprender mais sobre a causa com a qual estou a colaborar.
- ___ 13. O voluntariado aumenta a minha auto-estima.
- ___ 14. O voluntariado permite-me ganhar uma nova perspectiva das coisas.
- ___ 15. O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira.
- ___ 16. Eu sinto compaixão pelas pessoas mais necessitadas.
- ___ 17. Pessoas que me são próximas atribuem um alto valor ao serviço comunitário.
- ___ 18. O voluntariado permite-me aprender através do contacto directo com as experiências.
- ___ 19. Eu sinto que é importante ajudar os outros.
- ___ 20. O voluntariado ajuda-me a resolver os meus problemas pessoais.
- ___ 21. O voluntariado irá me ajudar a ter sucesso na minha escolha profissional.
- ___ 22. Posso fazer algo por uma causa que me é importante.
- ___ 23. O voluntariado é uma actividade importante para as pessoas que mais me são próximas.
- ___ 24. O voluntariado é um bom escape dos meus problemas.
- ___ 25. Eu posso aprender como lidar com diversas pessoas.
- ___ 26. O voluntariado faz-me sentir útil.

- ___ 27. O voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo.
- ___ 28. A experiência de voluntariado vai parecer bem no meu curriculum.
- ___ 29. O voluntariado é uma forma de fazer amigos.
- ___ 30. Posso explorar as minhas capacidades.

Resultados do Voluntariado

Usando a escala de 1 a 7, indique o quanto discorda ou concorda com cada afirmação.

Discordo Totalmente ← 1 2 3 4 5 6 7 → **Concordo Totalmente**

- ___ 31. Ao participar no voluntariado, nesta organização, fiz novos contactos que poderão me ajudar no meu negócio ou carreira.
- ___ 32. As pessoas que melhor conheço sabem que sou voluntário nesta organização.
- ___ 33. As pessoas com que me preocupo genuinamente estão a ser ajudadas através do meu trabalho voluntário nesta organização.
- ___ 34. Através do voluntariado sinto-me melhor comigo mesmo.
- ___ 35. O voluntariado nesta organização dá-me a oportunidade de escapar a alguns dos meus problemas.
- ___ 36. Aprendi como se lida com uma grande variedade de pessoas através do voluntariado.
- ___ 37. Sendo voluntário tive a oportunidade de explorar possíveis opções de carreira profissional.
- ___ 38. Os meus amigos descobriram que sou voluntário nesta organização.
- ___ 39. Através do voluntariado nesta organização estou a fazer algo por uma boa causa em que acredito.

- ___ 40. A minha auto-estima é reforçada pelo meu desempenho no trabalho voluntário nesta organização.
- ___ 41. Através do voluntariado que efectuo na organização, tornei-me apto(a) para trabalhar/resolver alguns dos meus problemas pessoais.
- ___ 42. Eu estou disponível para aprender mais acerca da causa para a qual eu tenho estado a trabalhar através do voluntariado na organização.
- ___ 43. Eu estou a desfrutar/gostar da minha experiência enquanto voluntário(a).
- ___ 44. A minha experiência no voluntariado tem sido pessoalmente gratificante.
- ___ 45. Esta experiência no voluntariado nesta organização tem sido algo vantajoso.
- ___ 46. Eu estou disponível para efectuar contribuições importantes através do voluntariado nesta organização.
- ___ 47. Eu tenho realizado um grande “feito” através do meu trabalho voluntário na organização.

Obrigada.

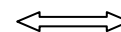
Passa ao questionário seguinte, por favor.

QUESTIONÁRIO 2 - VOLUNTÁRIOS E SUAS MOTIVAÇÕES

Assinale com uma cruz a sua resposta utilizando a escala: 1(se discordar totalmente) até 10(se concordar totalmente). Quanto mais se aproximar do 1 mais discorda com a afirmação e vice-versa se se aproximar do 10.

Porque me iniciei no Voluntariado?

Discordo
Totalmente



Concordo
Totalmente

Porque me iniciei no Voluntariado?	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para ajudar as crianças e seus familiares	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para mudar a vida das pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para levar esperança aos menos favorecidos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para contribuir para que as crianças tenham oportunidade de uma vida melhor	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para fazer algo importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para ajudar a comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para reduzir injustiças sociais na comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para melhorar a qualidade de vida na comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para colaborar na procura dos direitos sociais da comunidade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para conhecer pessoas com os mesmos interesses	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para fazer parte de um grupo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para fazer novos amigos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para preencher tempo livre	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para aprender a lidar com pessoas	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para adquirir novos conhecimentos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado por gostar de novos desafios	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para aprender algo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para ser reconhecido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para me sentir melhor como pessoa	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para aumentar a minha auto-estima	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Inicie-me no voluntariado para me sentir importante	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que é a minha missão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque me identifico com os princípios da instituição	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque é uma forma de solidariedade	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque é uma actividade reconhecida pela sociedade em geral	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque sinto que pertença a esta instituição	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque me sinto respeitado	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque irá ajudar no enriquecimento do meu currículo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque estou a obter contactos importantes para a minha profissão	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque tenho perspectivas de trabalhar nesta instituição	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Porque a minha fé me direccionou neste sentido	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

“Porque abandonaria o Voluntariado?”

	Discordo Totalmente						Concordo Totalmente				
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10
Abandonaria o voluntariado se o centro comunitário não tivesse mais recursos.	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10
Abandonaria o voluntariado por falta de voluntários	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10
Abandonaria o voluntariado por falta de apoio governamental	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10
Abandonaria o voluntariado caso perdesse a fé em Deus	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10
Abandonaria o voluntariado por falta de amor ao próximo	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10
Abandonaria o voluntariado por falta de tempo	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10
Abandonaria o voluntariado se mudasse de área de residência e não existisse nenhum centro comunitário	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10
Abandonaria o voluntariado pelo aumento da minha carga horária de trabalho	1	2	3	4	5		6	7	8	9	10

Obrigada pela sua participação!

Anexo C – Qualidades Psicométricas do Instrumento

Questionário 1 - Abordagem Funcional das Motivações dos Voluntários

Razões do Voluntariado

Fidelidade – Alpha de Cronbach

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,876	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
RaV1	134,9200	624,910	,324	,875
RaV2	135,1600	646,223	,187	,878
RaV3	131,8000	662,583	,141	,876
RaV4	135,3200	621,310	,402	,872
RaV5	134,8400	612,640	,434	,872
RaV6	134,7600	650,857	,186	,877
RaV7	133,0800	629,577	,504	,870
RaV8	132,4800	668,510	,001	,880
RaV9	133,8400	627,557	,369	,873
RaV10	135,1200	625,860	,332	,875
RaV11	135,3600	600,907	,570	,868
RaV12	132,4400	643,757	,286	,875
RaV13	133,6800	614,227	,570	,868
RaV14	132,3200	620,977	,613	,868
RaV15	134,9200	618,743	,404	,873
RaV16	132,5200	631,760	,482	,871
RaV17	134,2000	616,667	,461	,871
RaV18	132,0400	638,123	,580	,871
RaV19	131,5200	660,260	,400	,875
RaV20	135,0400	608,707	,592	,867
RaV21	135,4800	615,677	,520	,869
RaV22	132,1600	639,807	,429	,872
RaV23	134,4800	613,760	,534	,869
RaV24	134,5200	603,427	,606	,867
RaV25	132,3600	638,823	,575	,871
RaV26	132,1200	637,860	,478	,871
RaV27	132,2000	643,083	,477	,872
RaV28	135,2400	625,273	,389	,873
RaV29	133,7200	623,127	,459	,871
RaV30	132,4800	634,177	,471	,871

Sensibilidade

Tests of Normality

	a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
RaV_Total	,120	25	*	,976	25	,784

This is a lower bound of the true significance.

Lilliefors Significance Correction

Resultados do voluntariado

Fidelidade – alpha de Cronbach

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,811	17

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ReV31	78,1667	168,667	,441	,801
ReV32	75,5000	188,522	,198	,814
ReV33	76,1667	177,449	,385	,803
ReV34	75,4167	180,949	,486	,798
ReV35	77,2083	160,259	,685	,780
ReV36	75,4583	176,868	,587	,793
ReV37	78,0417	167,694	,442	,801
ReV38	77,0833	169,384	,528	,793
ReV39	74,5417	199,042	,020	,816
ReV40	76,2083	176,520	,464	,798
ReV41	76,7500	166,457	,591	,788
ReV42	76,2083	185,563	,452	,802
ReV43	75,0417	192,824	,325	,808
ReV44	75,3333	190,232	,317	,807
ReV45	77,5833	178,688	,409	,802
ReV46	75,5417	187,303	,318	,807
ReV47	78,4167	181,732	,252	,814

Sensibilidade

Tests of Normality

	a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
ReV_Total	,190	25	,021	,960	25	,407

Lilliefors Significance Correction

QUESTIONÁRIO 2 - VOLUNTÁRIOS E SUAS MOTIVAÇÕES

Porque me iniciei no Voluntariado?

Fidelidade – Alpha de Cronbach

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,941	31

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
I1	201,3600	2619,073	,461	,940
I2	202,2800	2623,460	,468	,940
I3	201,7200	2572,460	,668	,938
I4	201,5600	2585,673	,619	,939
I5	201,2000	2603,583	,758	,938
I6	201,5600	2542,257	,814	,937
I7	201,9200	2570,493	,698	,938
I8	201,4800	2560,093	,800	,937
I9	202,6000	2538,250	,773	,937
I10	203,1600	2477,723	,777	,937
I11	203,9200	2496,827	,684	,938
I12	203,4800	2491,760	,742	,937
I13	203,6000	2617,583	,355	,941
I14	203,0400	2489,623	,763	,937
I15	201,7200	2592,710	,634	,939
I16	201,4800	2644,510	,436	,940
I17	201,4400	2605,590	,498	,940
I18	204,5200	2546,510	,608	,939
I19	203,2000	2628,583	,309	,942
I20	203,1200	2485,777	,860	,936
I21	205,0000	2511,167	,648	,938
I22	203,4800	2564,260	,512	,940
I23	201,8000	2585,917	,610	,939
I24	201,3600	2695,240	,168	,942
I25	203,9200	2503,577	,697	,938
I26	203,8400	2577,640	,482	,940
I27	203,7200	2505,460	,727	,937
I28	205,0800	2606,410	,387	,941
I29	206,3200	2603,227	,407	,941
I30	206,2400	2592,273	,386	,941
I31	203,6800	2631,727	,255	,943

Sensibilidade

Tests of Normality

	a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
I_Total	,098	25	*	,951	25	,266

This is a lower bound of the true significance.

Lilliefors Significance Correction

Porque abandonaria o Voluntariado?

Fidelidade – Alpha de Cronbach

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,724	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	23,0800	126,577	,443	,691
A2	24,4400	143,090	,601	,691
A3	24,2000	136,750	,667	,676
A4	23,8800	154,277	,054	,761
A5	24,6000	155,750	,208	,729
A6	20,8400	104,557	,617	,646
A7	20,5600	125,340	,350	,717
A8	21,5200	98,593	,697	,620

Sensibilidade

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
A_Total	.163	25	.087	.944	25	.181

a. Lilliefors Significance Correction

Anexo D – Convocatória para a Participação dos Voluntários enviada por e-mail

Sou estudante de psicologia clínica no Instituto Superior de Psicologia Aplicada e venho por este meio divulgar e apelar a sua participação, no âmbito da minha investigação para dissertação de Mestrado, intitulada “Iniciação Vs. Abandono de Voluntários: Motivações Envolvidas”, precisamente sobre as motivações envolvidas no fenómeno social de Voluntariado.

A referida investigação pretende:

- 1) Estudar e compreender as motivações predominantes nos processos de adesão e desistência/abandono da prática do Voluntariado
- 2) Analisar as motivações identificadas como mais importantes para os voluntários
- 3) Comparar as diferenças entre os processos de adesão e abandono, no que diz respeito às motivações associadas.

De salientar que o anonimato e confidencialidade dos dados estão assegurados, como é alias condição do rigor científico.

O tempo médio de preenchimento é de 15 minutos.

Agradeço desde já a atenção dispensada, e coloco-me ao dispor para qualquer esclarecimento.

Sara Martins.

Anexo E – Estatística Descritiva Geral

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
RaV_Total	25	3.00	6.17	4.6093	.86364
RaV_Carreira	25	1.00	6.60	3.1440	2.03349
RaV_Social	25	1.00	6.00	3.4960	1.52110
RaV_Valores	25	2.80	7.00	6.1840	.96595
RaV_Entendimento	25	2.40	7.00	5.9520	1.16230
RaV_E	25	2.40	7.00	4.9680	1.22158
RaV_Proteção	25	1.80	7.00	3.9120	1.72634
Valid N (listwise)	25				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ReV_Total	25	3.12	6.35	4.7155	.86624
ReV_Carreira	25	1.00	7.00	3.0200	2.26145
ReV_Social	25	2.00	7.00	4.7800	1.50748
ReV_Valores	25	4.00	7.00	5.7800	1.08089
ReV_Entendimento	25	2.50	6.50	5.2800	.97980
ReV_E	25	3.00	7.00	5.2800	1.34691
ReV_Proteção	25	1.00	7.00	4.1400	1.78255
ReV_Satisfação	24	3.40	6.80	4.7833	.84218
Valid N (listwise)	24				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
I_Total	25	1.94	9.39	6.7665	1.68817
A_Total	25	1.00	6.25	3.2700	1.60146
Valid N (listwise)	25				

Anexo F – Correlações entre Motivações (Razões e Resultados do IMV) e Iniciação e Abandono

Correlations

		RaV_Total	ReV_Total	I_Total	A_Total
RaV_Total	Pearson Correlation	1	.811**	.436*	-.014
	Sig. (2-tailed)		.000	.030	.947
	N	25	25	25	25
ReV_Total	Pearson Correlation	.811**	1	.584**	-.160
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.445
	N	25	25	25	25
I_Total	Pearson Correlation	.436*	.584**	1	-.498*
	Sig. (2-tailed)	.030	.002		.011
	N	25	25	25	25
A_Total	Pearson Correlation	-.014	-.160	-.498*	1
	Sig. (2-tailed)	.947	.445	.011	
	N	25	25	25	25

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

* .Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		RaV_Carreira	RaV_Social	RaV_Valores	RaV_Entendimento	RaV_E	RaV_Proteção	I_Total	A_Total
RaV_Carreira	Pearson Correlation	1	.133	.016	.079	.167	.073	.305	-.068
	Sig. (2-tailed)		.525	.938	.707	.425	.728	.139	.748
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
RaV_Social	Pearson Correlation	.133	1	-.053	.281	.387	.276	.006	.234
	Sig. (2-tailed)	.525		.800	.174	.056	.182	.975	.260
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
RaV_Valores	Pearson Correlation	.016	-.053	1	.519**	.186	.208	.134	-.299
	Sig. (2-tailed)	.938	.800		.008	.373	.318	.522	.147
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
RaV_Entendimento	Pearson Correlation	.079	.281	.519**	1	.474*	.259	.338	-.028
	Sig. (2-tailed)	.707	.174	.008		.017	.212	.098	.894
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
RaV_E	Pearson Correlation	.167	.387	.186	.474*	1	.625**	.303	.153
	Sig. (2-tailed)	.425	.056	.373	.017		.001	.141	.466
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
RaV_Proteção	Pearson Correlation	.073	.276	.208	.259	.625**	1	.425*	-.091
	Sig. (2-tailed)	.728	.182	.318	.212	.001		.034	.667
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
I_Total	Pearson Correlation	.305	.006	.134	.338	.303	.425*	1	-.498*
	Sig. (2-tailed)	.139	.975	.522	.098	.141	.034		.011
	N	25	25	25	25	25	25	25	25
A_Total	Pearson Correlation	-.068	.234	-.299	-.028	.153	-.091	-.498*	1
	Sig. (2-tailed)	.748	.260	.147	.894	.466	.667	.011	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25

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

* .Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		ReV_Carreira	ReV_Social	ReV_Valores	ReV_Entendimento	ReV_E	ReV_Proteção	ReV_Satisfação	I_Total	A_Total
ReV_Carreira	Pearson Correlation	1	.386	.155	.176	.025	.095	.351	.339	-.061
	Sig. (2-tailed)		.056	.459	.400	.904	.652	.093	.097	.774
	N	25	25	25	25	25	25	24	25	25
ReV_Social	Pearson Correlation	.386	1	.231	.382	.324	.485*	.055	.428*	-.036
	Sig. (2-tailed)	.056		.266	.060	.114	.014	.799	.033	.865
	N	25	25	25	25	25	25	24	25	25
ReV_Valores	Pearson Correlation	.155	.231	1	.356	.595**	.265	-.037	.234	-.131
	Sig. (2-tailed)	.459	.266		.081	.002	.200	.865	.261	.532
	N	25	25	25	25	25	25	24	25	25
ReV_Entendimento	Pearson Correlation	.176	.382	.356	1	.577**	.704**	.543**	.374	.013
	Sig. (2-tailed)	.400	.060	.081		.003	.000	.006	.066	.951
	N	25	25	25	25	25	25	24	25	25
ReV_E	Pearson Correlation	.025	.324	.595**	.577**	1	.651**	.208	.200	.023
	Sig. (2-tailed)	.904	.114	.002	.003		.000	.328	.337	.914
	N	25	25	25	25	25	25	24	25	25
ReV_Proteção	Pearson Correlation	.095	.485*	.265	.704**	.651**	1	.549**	.528**	-.224
	Sig. (2-tailed)	.652	.014	.200	.000	.000		.006	.007	.283
	N	25	25	25	25	25	25	24	25	25
ReV_Satisfação	Pearson Correlation	.351	.055	-.037	.543**	.208	.549**	1	.435*	-.208
	Sig. (2-tailed)	.093	.799	.865	.006	.328	.006		.034	.329
	N	24	24	24	24	24	24	24	24	24
I_Total	Pearson Correlation	.339	.428*	.234	.374	.200	.528**	.435*	1	-.498*
	Sig. (2-tailed)	.097	.033	.261	.066	.337	.007	.034		.011
	N	25	25	25	25	25	25	24	25	25
A_Total	Pearson Correlation	-.061	-.036	-.131	.013	.023	-.224	-.208	-.498*	1
	Sig. (2-tailed)	.774	.865	.532	.951	.914	.283	.329	.011	
	N	25	25	25	25	25	25	24	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Anexo G – Direitos e Deveres dos Voluntários

**Anexo H – Organograma da Santa Casa de
Misericórdia de Almada**

