



Universidade de Aveiro Departamento de Educação
2013

**SARAH LILIANA
PEREIRA REIS**

**FUNÇÕES MOTIVACIONAIS E PERSONALIDADE EM
UNIVERSITÁRIOS VOLUNTÁRIOS**



Universidade de Aveiro Departamento de Educação
2013

**SARAH LILIANA
PEREIRA REIS**

**FUNÇÕES MOTIVACIONAIS E PERSONALIDADE EM
UNIVERSITÁRIOS VOLUNTÁRIOS**

RELAÇÃO COM A SATISFAÇÃO E A PERSISTÊNCIA

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia, especialização em Psicologia Clínica e da Saúde, realizada sob a orientação científica da Doutora Sara Otília Marques Monteiro, Professora Auxiliar Convidada do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro

Dedico este trabalho aos que me acompanharam neste meu percurso acadêmico e que sempre me apoiaram quando mais precisei. Em especial à família e amigos.

o júri

presidente

Prof. Doutora Anabela Maria Sousa Pereira
Professora Auxiliar com Agregação, Universidade de Aveiro

Prof. Doutora Ana Filipa Fernandes Pimenta
Investigadora Auxiliar, Instituto Superior de Psicologia Aplicada (ISPA)

Prof. Doutora Sara Otília Marques Monteiro
Professora Auxiliar Convidada, Universidade de Aveiro

agradecimentos

Gostaria de agradecer a todos os que, de alguma forma, contribuíram para a realização deste trabalho.

À minha orientadora, Professora Doutora Sara Monteiro, pela disponibilidade, colaboração e ajuda prestada ao longo de todo este percurso.

A todos os alunos que voluntariamente participaram neste estudo e que tornaram possível a realização deste trabalho.

Aos grandes amigos que estiveram presentes nos bons e maus momentos e que pronunciaram palavras de apoio e conforto quando mais precisei.

À minha família que nunca deixou de acreditar na minha força e sempre apoiou os meus sonhos e objetivos.

A Deus, pelas vezes que me segurou nos seus braços e me deu a motivação para continuar em frente.

palavras-chave

voluntariado, jovens universitários, funções motivacionais para o voluntariado, benefícios, personalidade, empatia, satisfação, persistência.

resumo

Portugal apresenta a taxa de voluntariado mais baixa da Europa, mas tem surgido várias iniciativas como o Ano Europeu do Voluntariado (2011) que tentam colmatar esta falha na sociedade portuguesa, de maneira a alterar e consolidar a perceção do voluntariado em Portugal. Como ainda são escassos os estudos na área do voluntariado no nosso país surge o presente estudo que tem como objetivos fazer uma caracterização de uma amostra de 289 estudantes universitários voluntários quer ao nível sociodemográfico, quer ao nível de outras variáveis mais específicas do voluntariado, analisar as suas funções motivacionais, benefícios sentidos, traços de personalidade globais e um mais específico – empatia – e relacionar estas variáveis com a satisfação e persistência no voluntariado. Os instrumentos utilizados para a recolha dos dados foram os seguintes: questionário sociodemográfico e de características específicas do voluntariado, Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV; Gonçalves, Monteiro, & Pereira, 2011), NEO-FFI (Magalhaes et al., 2012) e Índice de Reatividade Interpessoal (IRI; Limpo & Alves, 2013). Verificou-se que as funções motivacionais e benefícios valores, experiência e crescimento/autoestima apresentam correlações mais fortes com a satisfação. Em relação aos traços de personalidade, são a conscienciosidade e amabilidade que mais se relacionam com os níveis de satisfação e na empatia é a preocupação empática, fantasia e tomada de perspetiva. O traço de neuroticismo e o desconforto pessoal não se relacionam com a satisfação. Encontrou-se também uma relação positiva entre satisfação e persistência.

keywords

volunteering, university students, motivacional volunteer functions, benefits, personality, empathy, satisfaction, persistence.

abstract

Portugal has the lowest rate of volunteering in Europe but several initiatives have arisen such as the European Year of Volunteering (2011) to bridge this gap in the Portuguese society, in order to amend and consolidate the perception of volunteering in Portugal.

The present study arises in a background with few studies about volunteering in Portugal and aims to characterize a sample of 289 college students volunteers in terms of a socio-demographic level and other specific variables of volunteering, analyze their motivational functions, benefits that have been felt, personality traits and a more specific trait - empathy - and relate these variables with satisfaction and persistence in volunteering. The instruments used for data collection were: a sociodemographic and specific characteristics of volunteering questionnaire, Volunteer Functions Inventory (VFI; Gonçalves Monteiro & Pereira, 2011), NEO-Five Factor Inventory, (NEO-FFI, Magalhães et al., 2012) and the Interpersonal Reactivity Index (IRI; Limpo & Alves, 2013). It was found that the motivational functions and benefits values, experience and growth / self-esteem show stronger correlations with satisfaction. Regarding personality traits, conscientiousness and agreeableness are the variables that most related to the levels of satisfaction and in empathy the variables are empathic concern, perspective taking and fantasy. The trait of neuroticism and personal distress does not relate to satisfaction. We also found a positive relationship between satisfaction and persistence.

Índice

Introdução.....	1
Método.....	9
Participantes.....	9
Instrumentos.....	10
Procedimentos.....	11
Resultados.....	12
Caracterização dos estudantes universitários voluntários.....	12
Características específicas do voluntariado.....	12
Funções motivacionais, benefícios, satisfação, persistência, personalidade e empatia.....	13
Relação entre funções motivacionais, benefícios e satisfação com o voluntariado....	16
Relação entre empatia e satisfação com o voluntariado	17
Relação entre personalidade e satisfação com o voluntariado.....	17
Relação entre satisfação e persistência no voluntariado	17
Discussão.....	18
Referências	26
Anexos	

Introdução

Todos os anos, milhões de pessoas dedicam parte do seu tempo e energia a ajudar os outros (Clary et al., 1998). Uma manifestação importante da ajuda humana é o voluntariado, que consiste numa ajuda contínua e se distingue de situações espontâneas de ajuda (Davis et al., 1999). Segundo o Setor de Estatística de Trabalho (2003, citado por Houle, Sagarin, & Kaplan, 2005), são os Estados Unidos que detêm a maior taxa de voluntariado (28,8%) à escala global, despendendo, em média, 3 a 4 horas por semana em serviços de voluntariado. Contudo o voluntariado não é um fenómeno simplesmente americano, podendo ser encontrado em qualquer parte do mundo. Wilson e Pimm (1996) concluíram que na Grã-Bretanha cerca de 39% da população adulta já se envolveu em serviços de voluntariado, enquanto em Espanha este valor baixa para os 5% (Beerli, Díaz, & Martín, 2004); em Portugal, segundo um estudo recente europeu, embora 81% da população portuguesa considere o voluntariado como uma atividade importante, apenas 12% está ativamente envolvida (CEV, 2008).

O voluntariado define-se como um tipo específico de comportamento pró-social sustentado, planeado e sem obrigatoriedade, que tem como objetivo dar benefícios a estranhos, ocorre dentro de um ambiente organizacional (Omoto & Snyder, 1995; Penner, 2002) e origina benefícios também para o próprio indivíduo (Wilson, 2000). No entanto, de acordo com a Organização das Nações Unidas (UN, 2001), a atividade voluntária não inclui benefícios financeiros. Para além dos benefícios do voluntariado aos seus intervenientes diretos, é importante salientar que também existem benefícios económicos para a sociedade (CEV, 2008) e que muitas organizações, particularmente no setor sem fins lucrativos, não poderiam sobreviver sem essa assistência (Setor, 2001). É também de referir que o voluntariado pode ser informal ou formal. O primeiro inclui comportamentos de ajuda a vizinhos, familiares, idosos enquanto o segundo refere-se a comportamentos de ajuda, mas que se enquadram em organizações (Parboteeah, Cullen, & Lim, 2004). Há também a diferença entre voluntariado dirigente e não dirigente: os voluntários dirigentes executam tarefas de gestão, enquanto os não-dirigentes têm atividades mais rotineiras, tendo um contacto mais direto com o público-alvo (Delicado & Ferrão, 2002).

Em Portugal, o art.º 2.º, da lei n.º 71/98, de 3 de novembro, que regula as bases do enquadramento jurídico do voluntariado define o voluntariado como o

Conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada e responsável, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. Não são abrangidas pela presente lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.

O enquadramento desta lei representou um passo importante para o reconhecimento dos voluntários como um importante capital humano que colabora no desenvolvimento da sociedade portuguesa e que contribui 0,5% para o Produto Interno Bruto (CEV, 2008). O Ano Europeu do Voluntariado (2011) foi outro marco na consolidação e na mudança da perceção do voluntariado em Portugal, levando a que se fizesse o primeiro estudo português sobre o voluntariado e a sua prevalência (Delicado & Ferrão, 2002).

Num estudo mais atual, Ramos, Vala e Cabral (2003) verificaram que Portugal apresenta uma taxa de voluntariado de 16%, sendo, portanto, a mais baixa da Europa. Algumas razões podem servir de explicação para este fenómeno: vivência num regime ditatorial durante um extenso período de tempo, que proibia a participação associativa; pequena classe social média-alta/alta que normalmente se envolve mais no voluntariado; mercado de trabalho que exige horas extraordinárias de trabalho ou vários empregos, o que diminui o tempo livre; um Estado que não promove o reconhecimento da necessidade e do valor do voluntariado; responsabilidade empresarial e social pouco desenvolvida. Apesar de uma taxa ainda reduzida, há várias iniciativas que têm sido levadas a cabo tais como a elaboração da lei do voluntariado (anteriormente referida), o estabelecimento da Confederação Portuguesa de Voluntariado, a criação de Bancos Locais de Voluntariado e programas de formação de voluntários, de maneira a colmatar esta falha na sociedade portuguesa (CEV, 2008).

Apesar do aumento de voluntários em organizações, existem apenas algumas pesquisas referentes às suas motivações (por exemplo Dávila & Díaz-Morales, 2009; Ferrari, Dobis, et al., 1999; Finkelstein, 2008; Holdsworth, 2010; Monteiro, Gonçalves, & Pereira, 2012; Ribeiro, 2012; Switzer, Switzer, Stukas, & Baker, 1999) e poucas relativas aos níveis de empatia e às características de personalidade (por exemplo Carlo, Okun,

Knight, & De Guzman, 2005; Claxton-Oldfield & Banzen, 2010; Elshaug & Metzger, 2001; Ribeiro, 2012). O voluntariado jovem tem-se tornado cada vez mais importante, mas só recentemente se tem discutido temas como a personalidade, motivações e efeitos produzidos na participação de jovens no voluntariado, havendo uma falha ainda mais acentuada ao nível de pesquisas neste grupo mais específico (Marta & Pozzi, 2008).

No final da adolescência e início da idade adulta dá-se um aumento do comportamento pró-social devido ao emergente desenvolvimento das relações interpessoais, cognitivas e emocionais e mudanças no contexto social (Carlo, Eisenberg, & Knight, 1992). Durante este período de vida as principais dimensões psicológicas cristalizam e tendem a manter-se estáveis ao longo do curso da vida adulta, sendo um período crucial para o desenvolvimento de comportamentos pró-sociais (Johnson, Beebe, Mortimer, & Snyder, 1998). No estudo de Moely e colaboradores (2002) e de Stukas, Snyder, e Clary (1999) constata-se que alunos universitários que estão envolvidos no voluntariado têm melhores capacidades interpessoais e de liderança, melhorias na autoestima, no entendimento de si mesmo e do mundo, mais facilidade em resolver problemas, maior satisfação com os seus cursos, reportando níveis mais elevados de aprendizagem sobre assuntos académicos e comunitários do que alunos que não participam neste tipo de serviços, podendo-se inferir que o voluntariado pode trazer diversas vantagens aos jovens que estão nele envolvidos.

A Pesquisa Nacional do Voluntariado de 1997 (Davies, 1998), no Reino Unido, revelou que o voluntariado na faixa etária 16-24 caiu de 55% para 43% entre 1991 e 1997. Da mesma forma, nos EUA, Robinson e Godbey (1997, citado por Auld, 2004) relataram que a participação diminuiu numa série de atividades voluntárias em pessoas dos 18-24 anos.) Surge como exceção um estudo na Austrália, onde o número de pessoas de idades compreendidas entre 18 e 24 anos que fazem voluntariado tem aumentado fortemente nos últimos anos (Auld, 2004). As razões para um possível declínio das taxas dos voluntários mais jovens podem incluir o facto de os jovens estarem sob pressão para estudar e encontrar um emprego remunerado, haver atividades de voluntariado que impedem os jovens de se envolverem, pois são trabalhos para os quais não foram treinados e o facto de os membros da sociedade contemporânea não parecerem dispostos a comprometer-se a longo prazo (Davies, 1998).

Nos últimos anos têm-se desenvolvido vários modelos teóricos para explicar o voluntariado, de maneira a tentar responder a duas grandes questões: por que é que as pessoas se voluntariam? O que sustenta essa ajuda voluntária? (Omoto & Snyder, 1995, 2002; Callero, Howard, & Piliavin, 1987; Grube & Piliavin, 1996; Piliavin & Callero, 1991; citados por Dávila & Díaz-Morales, 2009). De acordo com Jäger, Schmidt e Beyes (2007, citado por Ferreira, Proença, & Proença, 2008), existem pelo menos quatro áreas consideradas importantes para a pessoa se envolver no voluntariado: as características demográficas (sexo, idade, estado civil, distribuição geográfica, estatuto social, a educação), a personalidade dos voluntários, as motivações que conduzem ao voluntariado e o tipo de atividade de voluntariado que vai exercer. Os voluntários, no geral, são mais propensos a ser do sexo feminino, casados, primogénitos, com capacidade económica e educação elevadas e a procurar experiências sociais (Yoshioka, Brown, & Ashcraft, 2007). Mais especificamente, estudantes universitários voluntários costumam estar na faixa etária dos 18-24 anos, são predominantemente brancos, do sexo feminino e de classe média ou média-alta (Moely et al., 2002).

A teoria funcional tem sido utilizada para entender os motivos por detrás do voluntariado (Clary & Snyder, 1999; Clary et al., 1998) e defende que pessoas diferentes podem fazer e executar as mesmas ações por motivos diferentes e com o intuito de alcançar objetivos diferentes. Deste modo, muitos voluntários podem envolver-se nos mesmos serviços de voluntariado, mas os processos motivacionais e as funções atendidas pelo mesmo serviço podem diferenciar-se muito de pessoa para pessoa, influenciando eventos críticos associados com a iniciação e manutenção no voluntariado. Tudo isto vai ao encontro do estudo de Houle e colaboradores (2005), onde se concluiu que as pessoas parecem estar cientes do porquê de quererem ser voluntárias e agem para obter as suas necessidades satisfeitas. Estes resultados sugerem que os indivíduos podem ter experiências de voluntariado mais positivas quando escolhem serviços de voluntariado que atendam aos seus motivos. Segundo Clary et al. (1998), voluntários que desempenham funções que correspondam às suas próprias motivações vão obter maior satisfação do seu serviço, sendo mais provável que a intenção de continuar a servir seja maior do que aqueles cujas motivações não estão a ser satisfeitas pela sua atividade. Esta premissa foi corroborada por vários estudos, tais como Penner e Finkelstein (1998) e Finkelstein (2008).

Seguindo os pressupostos da teoria funcional, foram identificadas e operacionalizadas seis funções motivacionais que servem o voluntariado:

1. Função de Valores – através do voluntariado a pessoa expressa valores relacionados com o altruísmo e preocupações humanitárias para com os outros.

2. Função de Experiência – o voluntariado permite que a pessoa aprenda novas habilidades, capacidades e que tenha novas experiências no mundo que, de outro modo, não teria nem poderia pôr em prática.

3. Função de Autoestima/Crescimento – a pessoa envolve-se no voluntariado por razões de desenvolvimento pessoal ou para obter satisfações relacionadas com crescimento pessoal e autoestima.

4. Função de Carreira - O indivíduo tem como objetivo ganhar capacidades, experiências relacionadas com a sua carreira profissional, servindo como preparação para uma nova carreira ou para manutenção das competências relevantes.

5. Função Social – o voluntariado pode oferecer oportunidades para fortalecer relações sociais ou para entrar numa atividade que é vista com bons olhos por alguém importante. Esta função social está claramente relacionada com preocupações sobre recompensas sociais e punições.

6. Função de Proteção - o indivíduo utiliza o voluntariado para aprender a lidar com os seus próprios problemas, como a ansiedade e outros conflitos, e poder reduzir sentimentos de culpa por ter mais sorte do que os outros.

No seu estudo, Clary et al.(1998) verificaram que os motivos mais pontuados para o voluntariado são valores, autoestima/crescimento e experiência e os menos pontuados são carreira, social e proteção. No entanto é preciso ter em conta que estes motivos variam consoante diferentes grupos (por exemplo, a função carreira é mais importante em entrevistados mais jovens e menos importante para os mais velhos) e que as motivações das pessoas para realizar ações são diversas, complexas e sustentadas. Assim é provável que o voluntariado também seja multifacetado e que um voluntário tenha duas ou mais motivações que o movem. As funções motivacionais referidas anteriormente incluem motivações egoístas e altruístas, sendo que as funções carreira, experiência, crescimento/autoestima, proteção e social podem ser consideradas motivações mais egoístas e a função valores uma motivação altruísta (Clary & Snyder, 1999). Finkelstein e colegas (Finkelstein, 2008; Finkelstein, Penner, & Brannick, 2005) constataram que

voluntários com motivações mais altruístas estão associados a uma maior longevidade no serviço de voluntariado e voluntários com motivações mais egoístas, como carreira, gastam menos tempo no voluntariado e este tende a não ser tão duradouro. Em estudos sobre motivações de jovens estudantes voluntários, verificou-se que este grupo é caracterizado por uma mistura de diretrizes altruístas e egoístas (Brooks, 2002; Hustinx, 2001; Rehberg, 2005 citados por Holdsworth, 2010) e que estudantes que se voluntariam por razões altruístas têm uma probabilidade maior de permanecer no voluntariado (Andersen, 2003).

Para uma melhor compreensão das motivações dos estudantes voluntários, considera-se pertinente verificar quais delas são as mais importantes para este grupo, de maneira a perceber se diferem dos voluntários em geral. No estudo de Gage e Thapa (2012) a amostra foi recolhida numa universidade dos Estados Unidos e as funções motivacionais mais fortes nos estudantes foram valores e crescimento. Noutro estudo, levado a cabo por Switzer et al. (1999), compararam-se estudantes voluntários de medicina com outros voluntários adultos e estudantes universitários não voluntários, comprovando-se que a motivação mais importante para os três grupos foi valores. Também se verificou que os estudantes voluntários pontuaram valores superiores em todas as funções, parecendo indicar que estes são altamente motivados, mesmo quando comparados a outros voluntários mais velhos. Onde se notou uma diferença maior foi na função carreira, na qual os estudantes voluntários apresentaram valores muito mais elevados que nos outros dois grupos. Esta última conclusão vai ao encontro de muitos outros estudos que também concluem que os voluntários jovens dão muita importância à função carreira (Black & Kovacs, 1999; Clary & Snyder, 1999; Okun & Schultz, 2003). Surgem também outros estudos que identificam não só a função carreira como significativamente importante nos estudantes, mas também a proteção (Ferrari, Loftus, & Pesek, 1999), crescimento (Dávila & Díaz-Morales, 2009) e experiência (Auld, 2004). De facto, o quadro motivacional do jovem-adulto voluntário parece ser complexo. Este tem o mesmo valor forte e voltado para a comunidade como o de um adulto e, além disso, baseia-se em experiências que levam, essencialmente, a competências e capacidades necessárias para o auto crescimento e para entrar no mercado de trabalho (Capanna et al., 2002; Omoto et al., 2000; Wuthnow, 1995; Sundeen & Raskoff, 1994 citados por Marta & Pozzi, 2008).

No que diz respeito à personalidade, McCrae e Costa (1999) definiram que esta é composta por características com padrões duradouros de pensamentos, sentimentos e

ações. As características são organizadas hierarquicamente de traços estreitos a largos. Num nível mais amplo, os investigadores identificaram cinco características comuns globais: amabilidade, abertura, extroversão, neuroticismo e conscienciosidade.

Em algumas pesquisas anteriores sobre os comportamentos pró-sociais, têm sido medidos os traços mais globais e também outros mais específicos da personalidade, tais como empatia e simpatia, acreditando-se que certos traços de personalidade podem predispor alguns indivíduos a envolver-se em relações de ajuda (McCrae & Costa, 1999; Omoto & Snyder, 1995). Graziano, Jensen-Campbell e Finch (1997) sugerem que amabilidade pode ser a característica central que contribui para comportamentos pró-sociais pois indivíduos amáveis são altruístas, simples e diretos, de confiança, sensíveis, modestos e compatíveis. De facto, investigadores descobriram relações significativas e positivas entre amabilidade e voluntariado (Smith & Nelson, 1975 citado por Erez, Mikulincer, van Ijzendoorn, & Kroonenberg, 2008). Do mesmo modo, extroversão está associada a sociabilidade, assertividade, emoções positivas, calor e atividade e tem sido demonstrado que prediz o voluntariado (Tishler, Bartholomae, & Rhodes, 2005). Já o neuroticismo tem revelado uma relação negativa com o comportamento de voluntariado (Nofle & Shaver, 2006). Mitchell e Shuff (1995) estudaram uma amostra de voluntários de um hospital psiquiátrico, constatando-se que o traço de extroversão era significativamente maior nos voluntários em comparação com não-voluntários. Elshaug e Metzger (2001) estudaram as diferenças entre os trabalhadores pagos e não pagos, concluindo que os voluntários pontuaram mais em amabilidade e extroversão em comparação aos trabalhadores assalariados. No estudo de Claxton-Oldfield e Banzen (2010), onde se estudaram mulheres voluntárias de um hospital psiquiátrico, estas pontuaram significativamente menos em neuroticismo e mais em extroversão, amabilidade e abertura em comparação com as mulheres em geral. A única que não diferiu significativamente foi a conscienciosidade (mesmo assim, foi maior nas voluntárias). Especificamente em jovens voluntários, estudos têm definido algumas características da sua personalidade: são mais extrovertidos, têm menos necessidade de autonomia e uma maior força do ego. Os seus padrões morais são mais internalizados, têm uma atitude mais positiva sobre si e os outros, um maior grau de autoeficácia e otimismo, mais estabilidade emocional e empatia e um investimento menos narcisista em si que os não-voluntários (Pratt, Hunsberger, Pancer, & Alisat, 2003). Paterson, Reniers, e Vollm (2009) verificaram

que, comparando voluntários estudantes com não-voluntários estudantes no atendimento de uma linha telefônica de ajuda, a amabilidade e extroversão eram superiores nos voluntários. No estudo de Marta e Pozzi (2008) também se verificou uma pontuação significativamente maior na amabilidade e menor no neuroticismo em jovens voluntários (idades entre 18 e 28) em comparação com não-voluntários.

Em relação à empatia em específico, esta tem sido correlacionada positivamente com comportamentos de voluntariado (Penner, 2002; Penner & Finkelstein, 1998). Deste modo, várias correntes de pesquisa têm demonstrado que indivíduos que se oferecem para ajudar têm níveis mais altos de empatia do que os não-voluntários (Davis, Hall, & Meyer, 2003; Davis et al., 1999) e, portanto, a empatia desempenha, provavelmente, um papel na decisão de uma pessoa se voluntariar (Milanovic, 2012). A empatia pode subdividir-se em quatro categorias - preocupação empática, tomada de perspectiva, desconforto pessoal e fantasia - sendo que as que aparecem mais relacionadas com o voluntariado são a preocupação empática e tomada de perspectiva (Bekkers, 2005), mostrando também relevância para uma ajuda a longo prazo (Unger & Thumuluri, 1997). Mitchell e Shuff (1995) constataram que os voluntários de um hospital psiquiátrico pontuaram significativamente mais na tomada de perspectiva e preocupação empática e menos no desconforto pessoal e fantasia e, num estudo de estudantes voluntários, estes obtiveram uma pontuação maior na tomada de perspectiva e preocupação empática no Índice de Reatividade Interpessoal (IRI) (Paterson et al., 2009). Deste modo, estes estudos corroboram a informação apresentada anteriormente.

Estudiosos têm notado que as características da personalidade podem ser indiretamente relacionadas ao voluntariado, tendo sido postulado um número de possíveis variáveis mediadoras entre as características e o voluntariado. Entre essas variáveis possíveis mediadoras surgem os motivos para o voluntariado (Clary & Snyder, 1999). Por exemplo, indivíduos extrovertidos podem ser mais propensos a oferecer do que os indivíduos introvertidos apenas quando a sua motivação valores é alta (Graziano et al., 1997). Carlo, Okun, Knight, e De Guzman (2005) concluíram que a motivação valores mediou parcialmente/totalmente as relações entre amabilidade/extroversão e voluntariado, sugerindo-se que as características podem ser necessárias, mas insuficientes para prever o voluntariado. Noutro estudo verificou-se que a empatia pode servir de mediadora para a relação entre amabilidade/conscienciosidade e comportamentos pró-sociais (Taylor,

Kluemper, & Mossholder, 2010). Stolinski, Ryan, Hausmann, e Wernli (2004) constataram que voluntários que lidam com pacientes com sida têm uma pontuação elevada na preocupação empática, mas que a intenção de continuar o serviço de voluntariado foi mediada pela percepção de que o trabalho era importante e desafiante.

Em Portugal ainda são escassos os estudos na área do voluntariado, sendo ainda mais notória esta falha em relação aos jovens estudantes voluntários. Neste sentido, surgiu a necessidade de realizar um levantamento das motivações e dos traços de personalidade globais e um mais específico – empatia - de estudantes universitários voluntários. Assim, e pelo descrito anteriormente, este estudo tem como objetivos:

1. Caracterizar uma amostra de estudantes universitários voluntários relativamente a variáveis sociodemográficas (idade, sexo, estado civil, curso, etc.).
2. Analisar as características específicas do voluntariado da amostra (tipos e áreas de voluntariado, tempo de trabalho voluntário, etc.).
3. Analisar as funções motivacionais, benefícios, personalidade, empatia, satisfação e persistência dos voluntários.
4. Relacionar a satisfação e persistência no voluntariado com as funções motivacionais, seus benefícios, personalidade e empatia.

Método

Participantes

A amostra deste estudo é constituída por 289 estudantes universitários de várias instituições de ensino superior de Portugal continental e arquipélagos.

Dos 289 voluntários, 229 são do sexo feminino (79.2%) e 60 do sexo masculino (20.8%), com idades compreendidas entre os 18 e os 55 anos ($M=24.96$; $DP=7.30$).

A maioria dos voluntários são solteiros (85.8%), 13.1% são casados ou vivem numa união de facto e apenas 1% são divorciados.

No que diz respeito ao seu estatuto, 216 (74.7%) são ordinários e 73 (25.3%) são trabalhadores-estudantes. 142 alunos (49.1%) frequentam o 1º ciclo, 111 (38.4%) o 2º ciclo e 36 (12.5%) o 3º ciclo. Tendo em conta o tipo de ensino, há 257 alunos (88.9%) que frequentam o ensino público e 32 (11.1%) que frequentam o privado. Em relação à área de estudos, 30.1% estão em cursos de Direito, Ciências Sociais e Serviços, 15.9% em Saúde, 14.9% em Economia, Gestão e Contabilidade, 11.8% estão em Ciências, 11.1% em

Ciências da Educação, 10% em Tecnologias, 2.4% em Humanidades, Secretariado e Tradução e também em Educação Física, Desporto e Artes do Espetáculo e por fim 1.4% dos estudantes estão em cursos de Arquitetura, Artes Plásticas e Design.

Instrumentos

A bateria de avaliação psicológica foi constituída por quatro instrumentos: um questionário de caracterização sociodemográfica, o Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV; Clary et al., 1998; versão portuguesa de Gonçalves, Monteiro, & Pereira, 2011), o NEO – Inventário dos Cinco Fatores (NEO-FFI; Costa & McCrae, 1992; versão portuguesa de Magalhães et al., 2012) e o Índice de Reatividade Interpessoal (IRI; Davis, 1983; versão portuguesa de Limpo & Alves, 2013).

O questionário de caracterização sociodemográfica dos voluntários teve em vista a recolha de características sociodemográficas, tais como género, idade, estado civil, instituição de ensino superior a que pertence, curso, ciclo de estudos e estatuto e informação relativa à situação enquanto voluntários (voluntariado dentro/fora da instituição, nacional/internacional, áreas em que exerce voluntariado, tempo de voluntariado, número de horas mensais, etc.).

O Inventário das Motivações para o Voluntariado (IMV; Gonçalves et al., 2011) é a versão portuguesa do *Volunteer Functions Inventory* (VFI; Clary et al., 1998) e é constituído por dois conjuntos de itens. O primeiro é composto por 30 itens referentes a razões para o voluntariado, no qual as respostas são apresentadas numa escala tipo *likert* que varia de 1 a 7, em que 1 significa “nada importante” e 7 “extremamente importante”. O segundo tem 18 itens que avaliam os benefícios do voluntariado, satisfação e persistência do mesmo a longo prazo. As respostas também são apresentadas numa escala tipo *likert* que varia de 1 a 7, sendo que 1 significa “discordo fortemente” e 7 “concordo fortemente”, exceto o item 48, que tem apenas três opções de resposta. Este inventário tem 6 subescalas: Função Valores, Experiência, Crescimento/Autoestima, Carreira, Social e Proteção. Os valores da consistência interna obtidos pelo valor de alfa do Cronbach para cada subescala do VFI mostrou valores de .78 para a Função Valores, .68 e .97 para a Função Carreira, .64 e .82 para a Função de Proteção, .74 e .93 para a Função Autoestima, .80 para a Função Social, e .97 e .77 para Função de Experiência (Clary et al., 1998).

O NEO – Inventário dos Cinco Fatores (Magalhaes et al., 2012) é a versão portuguesa do *NEO - Five Factor Inventory* (NEO-FFI; Costa & McCrae, 1992) que é uma versão

reduzida do NEO-PI-R. Este inventário é constituído por 60 itens que avaliam cinco dimensões da personalidade: Extroversão, Abertura, Amabilidade, Neuroticismo e Conscienciosidade. Estes traços são medidos através de uma escala de *likert* que varia de 0 a 4, em que 0 corresponde a “Discordo Fortemente” e 4 “Concordo Fortemente”. Nos estudos psicométricos da versão portuguesa de Magalhães et al. (2012) o valor de alfa do Cronbach revela consistência interna elevada para todas as escalas: .81 para a Extroversão, .85 para a Abertura, .78 para a Amabilidade, .78 para o Neuroticismo e .84 para a Conscienciosidade.

O Índice de Reatividade Interpessoal (IRI; Limpo & Alves, 2013) é a versão portuguesa do *Interpersonal Reactivity Index* (IRI; Davis, 1983) e tem como objetivo medir a empatia na sua dimensão cognitiva e afetiva. Este índice é composto por 24 itens que avaliam quatro subescalas da empatia: Tomada de Perspetiva, que reflete a tendência para adotar os pontos de vista do outro; Preocupação Empática, que mede a capacidade de experienciar sentimentos de compaixão e preocupação pelo outro; Desconforto Pessoal, que avalia sentimentos de ansiedade, apreensão e desconforto em contextos interpessoais tensos; Fantasia, que avalia a propensão da pessoa para se colocar em situações fictícias (ex. filmes, livros). A dimensão cognitiva da empatia é avaliada pela Tomada de Perspetiva e a dimensão afetiva pelas restantes escalas. As respostas são apresentadas numa escala tipo *likert* que varia de 0 a 4, em que 0 corresponde a “Não me Descreve Bem” e 4 a “Descreve-me Muito Bem”. Os estudos psicométricos da versão portuguesa de Limpo & Alves (2013) revelam uma consistência interna adequada para todas as escalas, sendo os valores do alpha de Cronbach de .73 para a Tomada de Perspetiva, .76 para a Preocupação Empática, .80 para o Desconforto Pessoal e .84 para a Fantasia.

Procedimentos

Foi enviada uma ligação de internet dos questionários online, através de correio eletrónico, para todos os institutos de ensino superior do país, de maneira a que esses divulgassem o estudo para os seus alunos. Os questionários foram preenchidos a partir de uma plataforma *online* da Universidade de Aveiro que esteve disponível de 19 de fevereiro a 28 de abril. Na plataforma estava também presente um formulário de consentimento informado em que os participantes tomaram conhecimento dos objetivos do estudo e de que seria mantida a sua confidencialidade e a dos dados, sendo apenas utilizados para fins estatísticos.

O tratamento estatístico dos dados foi realizado com o *Statistical Package for Social Sciences* (versão 19.0; SPSS Inc., Chicago, IL) para o Windows. Os dados foram sujeitos a análises estatísticas descritivas (frequências, médias, desvios-padrão e percentagens) e análises estatísticas inferenciais (teste t para amostras independentes com correção de Bonferroni, análises correlacionais de Pearson e ANOVA's). Na relação entre satisfação e persistência no voluntariado verificou-se, através do teste de *Levene*, que o pressuposto de homogeneidade de variâncias foi violado ($p < .001$), havendo a necessidade de ter cuidados acrescidos com a análise de resultados posteriores, tendo sido utilizado o teste de Games-Howell (utilizado quando não se assume que as variâncias entre os grupos são iguais e quando as dimensões dos grupos são razoavelmente diferentes (Pallant, 2007)) para verificar entre que grupos existiam diferenças estatisticamente significativas. Todas estas análises possibilitaram a formulação das conclusões do estudo.

Resultados

Caracterização dos Estudantes Universitários Voluntários

Características específicas do voluntariado

Pela análise das frequências no que diz respeito ao número de horas mensais de voluntariado, os voluntários da amostra realizam entre 1 e 150 horas mensais, sendo que a maioria deles (62.9%) faz menos de 11 horas mensais de trabalho voluntário, apresentando-se uma média de 15.41h (DP = 20.67).

Relativamente ao tempo a que já estão ligados ao voluntariado, 111 são voluntários entre 1 e 5 anos (38.4%), 56 tiveram ou têm experiências pontuais de voluntariado (19.4%), 49 são voluntários há menos de 1 ano (17%), 48 são entre 5 e 10 anos (16.6%) e 25 já realizam voluntariado há mais de 10 anos (8.7%).

Duzentos e sete voluntários (71.6%) referem ter familiares ou amigos que fazem voluntariado, enquanto 82 voluntários (28.4%) negam ter familiares ou amigos que realizam atividades de voluntariado.

Dos voluntários da nossa amostra, 218 (75.4%) mencionam fazer voluntariado fora da instituição de ensino superior, 41 (14.2%) dizem fazer quer dentro quer fora da instituição e 30 (10.4%) fazem somente dentro da instituição. Em relação ao tipo de voluntariado, 257 (88.9%) realizaram apenas experiências a nível nacional, 28 (9.7%) tiveram experiências nacionais e internacionais e 4 (1.4%) realizaram voluntariado apenas

a nível internacional. As áreas nas quais os voluntários deste estudo realizam mais atividades (por ordem decrescente) são as seguintes: Infância/Juventude (41.9%), Idosos (30.4%), Saúde (21.1%), Ambiente (18.3%), Educação (18%), Ciência e Cultura (14.5%), Desporto (11.4%), Desenvolvimento da Vida Associativa (11.1%), Formação (11.1%), Deficiência (10%), Sem Abrigo (9%), Toxicodependência (6.6%), Defesa do Património (6.2%), Minorias Étnicas/Imigração (2.4%), Ação Social (2.1%) e Defesa do Consumidor (1.4%), sendo que houve vários participantes da amostra que assinalaram mais do que uma área de voluntariado.

Quando questionados sobre a contribuição do voluntariado para a mudança na forma de estar/encarar a vida, 274 (94.8%) voluntários acreditam que o voluntariado contribuiu para esta mudança e apenas 15 (5.2%) pensam que nada mudou. Dos 289 voluntários, 202 (69.9%) não se imaginam sem fazer voluntariado no momento atual e 87 (30.1%) imaginam-se sem fazer voluntariado.

Funções motivacionais, benefícios, satisfação, persistência, personalidade e empatia

Relativamente à caracterização dos voluntários no que diz respeito às funções motivacionais para o voluntariado, realizou-se uma comparação entre os valores obtidos neste estudo e os valores obtidos num estudo com voluntários hospitalares em contexto oncológico (Monteiro et al., 2012) (Tabela 1).

Tabela 1

Diferença de médias entre a amostra de estudantes voluntários e a amostra de voluntários hospitalares

	Amostra Estudantes Voluntários	Amostra Voluntários Hospitalares	Teste-t para amostras independentes
IMV	M (DP)	M (DP)	
Função Carreira	4.04 (1.71)	1.42 (0.77)	26.032*
Função Social	3.31 (1.33)	3.06 (1.36)	3.267*
Função Valores	5.52 (1.10)	5.53 (1.03)	-0.127
Função Experiência	5.79 (1.13)	5.46 (1.00)	4.913*
Função Crescimento/ Autoestima	5.05 (1.15)	4.88 (1.24)	2.429**
Função Proteção	3.33 (1.42)	2.98 (1.42)	4.136*

* $p \leq .001$

** $p \leq .02$

Ao analisar a tabela 1 pode verificar-se que na amostra de Monteiro et al. (2012) a função motivacional mais pontuada é a função valores, seguida da função experiência e da função crescimento/autoestima. No nosso estudo a função motivacional mais pontuada é a função experiência, seguida da função valores e da função crescimento/autoestima. As funções menos pontuadas em ambas as amostras são a função social, proteção e carreira (no nosso estudo, por ordem decrescente de pontuação, surge a função de carreira, proteção e, por fim, social). O teste *t-student* sugere que se verificam diferenças estatisticamente significativas entre a nossa amostra e a amostra de Monteiro et al. (2012) em todas as funções motivacionais exceto na função valores. As pontuações da nossa amostra evidenciam-se superiores aos da amostra do estudo de voluntariado hospitalar, à exceção da função valores.

Em relação aos benefícios das experiências de voluntariado verifica-se que apresentam médias inferiores às funções motivacionais, exceto no benefício social. Os mais pontuados são os de experiência ($M = 5.40$; $DP = 1.37$), valores ($M = 5.05$; $DP = 1.23$) e crescimento/autoestima ($M = 4.92$; $DP = 1.52$), e os menos pontuados são social ($M = 4.62$; $DP = 1.87$), carreira ($M = 3.75$; $DP = 1.87$) e proteção ($M = 3.26$; $DP = 1.66$), concluindo-se que os mais e menos pontuados concordam com as funções motivacionais mais e menos pontuadas.

No que se refere à satisfação sentida pelos voluntários por estarem inseridos nas suas atividades de voluntariado pode-se constatar que a média da amostra do nosso estudo presente é 5.79 ($DP = 1.22$).

Relativamente à persistência no voluntariado (intenções de continuar a ser voluntário ou não daqui a um ano), 181 participantes (62.6%) imaginam-se a ser voluntários na mesma organização, 73 (25.3%) noutra organização e apenas 35 (12.1%) imaginam-se sem estar a exercer qualquer tipo de voluntariado.

Para analisar a empatia dos estudantes universitários voluntários, procedeu-se também a um teste *t-student* em que se compararam os valores obtidos pelos voluntários da nossa amostra com os valores obtidos na amostra da adaptação da escala (Limpo & Alves, 2013), que também utilizou estudantes universitários. Para estas comparações teve-se em conta a distinção entre sexos, uma vez que no estudo de adaptação também se procedeu a esta diferenciação (Tabela 2 e Tabela 3).

Tabela 2

Diferença de médias do sexo masculino entre a amostra de estudantes voluntários e a amostra utilizada na adaptação do IRI

	Amostra Estudantes Voluntários	Amostra Adaptação IRI	
IRI	M (DP)	M (DP)	Teste-t para amostras independentes
Sexo Masculino			
Tomada de Perspetiva	2.83 (0.67)	2.63 (0.57)	2.300**
Preocupação Empática	2.77 (0.68)	2.47 (0.62)	3.429*
Desconforto Pessoal	1.33 (0.73)	1.48 (0.63)	-1.605
Fantasia	2.42 (0.83)	1.94 (0.85)	4.467*

* $p \leq .001$

** $p \leq .025$

Os resultados indicam que a escala de empatia mais pontuada no sexo masculino nas duas amostras foi tomada de perspetiva, seguida de preocupação empática, fantasia e, por último, desgosto pessoal. O teste *t-student* sugere que se verificam diferenças estatisticamente significativas entre as pontuações da nossa amostra e a amostra de adaptação do IRI em todas as escalas de empatia, exceto no desconforto pessoal ($t_{(59)} = -1.605$, $p > .05$). De salientar também que a nossa amostra obteve pontuações ligeiramente superiores à amostra de adaptação, menos no desconforto pessoal.

Tabela 3

Diferença de médias do sexo feminino entre a amostra de estudantes voluntários e a amostra utilizada na adaptação do IRI

	Amostra Estudantes Voluntários	Amostra Adaptação IRI	
IRI	M (DP)	M (DP)	Teste-t para amostras independentes
Sexo Feminino			
Tomada de Perspetiva	2.80 (0.61)	2.89 (0.55)	-2.173**
Preocupação Empática	3.00 (0.64)	3.06 (0.57)	-1.523
Desconforto Pessoal	1.48 (0.76)	1.92 (0.70)	-8.770*
Fantasia	2.63 (0.85)	2.58 (0.83)	0.917

* $p \leq .001$

** $p \leq .04$

No sexo feminino a escala de empatia mais pontuada foi preocupação empática, seguida de tomada de perspectiva, fantasia e desconforto pessoal. O teste *t-student* revela diferenças significativas entre as pontuações da nossa amostra e a amostra de adaptação do IRI nas escalas de tomada de perspectiva ($t_{(228)} = -2.173$, $p \leq .04$) e de desconforto pessoal ($t_{(228)} = -8.770$, $p \leq .001$). A nossa amostra obteve pontuações ligeiramente inferiores à amostra de adaptação, exceto na fantasia.

No que respeita às dimensões de personalidade, verificou-se que a dimensão de personalidade mais pontuada pelos estudantes voluntários foi a dimensão conscienciosidade ($M = 2.86$; $DP = .58$), seguida da dimensão amabilidade ($M = 2.83$; $DP = .45$), dimensão extroversão ($M = 2.57$; $DP = .53$), dimensão abertura ($M = 2.49$; $DP = .48$) e a menos pontuada foi a dimensão neuroticismo ($M = 1.97$; $DP = .71$).

Relação entre Funções Motivacionais, Benefícios e Satisfação com o Voluntariado

De modo a compreender a relação entre as funções motivacionais, os benefícios e a satisfação com o voluntariado procedeu-se a uma análise correlacional de Pearson.

Esta análise revela a existência de correlações positivas e estatisticamente significativas entre todas as funções motivacionais e os respetivos benefícios sentidos com o voluntariado. De acordo com a classificação dos tamanhos de efeito para o coeficiente r (Cohen, 1988, 1992 citado por Pallant, 2007) verifica-se um tamanho de efeito grande na carreira ($r = .842$), em valores ($r = .546$), experiência ($r = .705$), crescimento ($r = .758$) e proteção ($r = .756$) e um tamanho de efeito médio em social ($r = .413$). Em termos globais, estes resultados parecem sugerir que quanto mais elevadas forem as pontuações nas funções motivacionais, mais elevadas serão as pontuações nos benefícios sentidos com o voluntariado.

Em termos de satisfação, todas as funções motivacionais e benefícios estão correlacionados positivamente com esta, propondo-se que quanto maiores forem as pontuações nas funções motivacionais e nos benefícios sentidos maior será a satisfação associada. No caso das funções motivacionais, são as funções valores ($r = .627$), experiência ($r = .617$) e crescimento/autoestima ($r = .605$) que estabelecem uma relação mais forte com a satisfação, surgindo a carreira com a relação mais fraca ($r = .117$). Relativamente aos benefícios, os que apresentam relações mais fortes com a satisfação são os mesmos que nas motivações, mas por ordem diferente: benefícios de experiência ($r = .678$), crescimento/autoestima ($r = .608$) e valores ($r = .558$). Os benefícios na carreira

apresentam a relação mais fraca com a satisfação ($r = .204$). As relações encontradas entre os benefícios e satisfação são mais fortes do que entre as motivações e satisfação (exceto em valores: o benefício valores apresenta uma relação inferior ($r = .558$) à da motivação valores ($r = .627$)) (Anexo C1).

Relação entre Empatia e Satisfação com o Voluntariado

Segundo a análise correlacional de Pearson, verifica-se que existe uma correlação positiva de tamanho de efeito médio entre a satisfação com o voluntariado e a subescala de preocupação empática ($r = .364$; $p < .001$), a subescala de tomada de perspectiva ($r = .250$; $p < .001$) e a subescala de fantasia ($r = .269$; $p < .001$). A única escala que não se relaciona significativamente com a satisfação é a de desconforto pessoal ($r = -.105$; $p = .074$). Isto sugere que quanto mais elevadas forem as pontuações nas subescalas da empatia, excluindo a de desconforto pessoal, maior será a satisfação com o voluntariado.

Relação entre Personalidade e Satisfação com o Voluntariado

Procedeu-se a uma análise correlacional de Pearson para compreender a relação entre as diferentes dimensões da personalidade e a satisfação com o voluntariado.

A análise demonstra a existência de uma correlação positiva de tamanho de efeito médio entre a satisfação e a dimensão de extroversão ($r = .269$; $p < .001$), a dimensão de amabilidade ($r = .331$; $p < .001$) e a dimensão de conscienciosidade ($r = .329$; $p < .001$) e uma correlação positiva de tamanho de efeito pequeno com a dimensão de abertura ($r = .170$; $p = .004$). Não se verifica uma correlação positiva somente entre a satisfação e a dimensão de neuroticismo ($r = -.101$; $p = .088$). Estes resultados parecem sugerir que quanto mais elevadas forem as pontuações nas dimensões de extroversão, abertura, amabilidade e conscienciosidade, maiores serão as pontuações na satisfação com o voluntariado.

Relação entre Satisfação e Persistência no Voluntariado

De modo a verificar a diferença entre os grupos de persistência com a satisfação com o voluntariado realizou-se uma ANOVA unifatorial para comparar as médias das pontuações obtidas.

A análise sugere que existem diferenças estatisticamente significativas entre pelo menos dois grupos de persistência em relação à satisfação ($F_{2,75.606} = 14.395$; $p < .001$).

Para verificar entre que grupos existem diferenças estatisticamente significativas, efetuaram-se testes de comparação múltipla, neste caso o teste de Games-Howell. Os dados sugerem que as diferenças estatisticamente significativas são entre os grupos “Ser voluntário nesta organização” e “Sem qualquer tipo de voluntariado” e entre “Ser voluntário noutra organização” e “Sem qualquer tipo de voluntariado” (Anexo C2).

Apesar de não haver uma diferença significativa entre os grupos “Ser voluntário nesta organização” e “Ser voluntário noutra organização”, pode-se constatar que a média no primeiro grupo ($M = 6.06$; $DP = .98$) é superior à do segundo ($M = 5.74$; $DP = .12$) e à do terceiro ($M = 4.50$; $DP = 1.75$), sugerindo que quanto maior a satisfação com a atividade de voluntariado que se exerce, maior será a persistência na mesma instituição. Pessoas que daqui a um ano se veem sem fazer voluntariado (fraca persistência) têm níveis de satisfação significativamente mais baixos que os outros dois grupos.

Discussão

Portugal apresenta a taxa de voluntariado mais baixa da Europa (Ramos et al., 2003), mas apesar de esta ser ainda reduzida, têm surgido várias iniciativas que tentam colmatar esta falha na sociedade portuguesa, de maneira a alterar e consolidar a perceção do voluntariado em Portugal (CEV, 2008). O voluntariado jovem tem-se tornado cada vez mais importante devido às difíceis condições sociais e económicas que o país está a ultrapassar e alguns estudos constataam que jovens voluntários apresentam grandes vantagens ao nível psicológico e comportamental em comparação a outros jovens não-voluntários (por exemplo, Moely et al., 2002; Stukas et al., 1999).

Como em Portugal são poucos os estudos na área do voluntariado a presente investigação teve como objetivo fazer uma caracterização de estudantes universitários voluntários quer ao nível sociodemográfico, quer ao nível de outras variáveis mais específicas do voluntariado (área e tipo de voluntariado, número de horas mensais, etc.). Teve-se também como objetivo analisar as suas funções motivacionais, benefícios sentidos, traços de personalidade globais e um mais específico – empatia – e relacionar estas variáveis com a satisfação e persistência no voluntariado.

Segundo Moely et al. (2002) pode verificar-se que estudantes universitários voluntários costumam estar na faixa etária dos 18-24 anos, com uma percentagem superior de pessoas do sexo feminino e de classe média e média-alta. Na nossa amostra foram encontrados dados semelhantes aos mencionados na literatura pois a maioria dos

voluntários que compõem a amostra é do sexo feminino (79.2%), com uma média de idade de 24 anos. Como a amostra foi composta por estudantes universitários, estes apresentam níveis elevados de educação e a maioria é solteira, como seria de esperar para este grupo específico de população.

Em relação às funções motivacionais para o voluntariado, no estudo de Clary et al. (1998) as pontuações mais elevadas foram encontradas para a função valores, autoestima/crescimento e experiência e as pontuações mais baixas para a função carreira, social e proteção. As três funções mais pontuadas no nosso estudo são as mesmas que no estudo de Clary et al. (1998), mas por ordem de pontuações diferentes: função experiência, seguida de função valores e da função crescimento/autoestima. As funções menos pontuadas foram também ao encontro do estudo de Clary et al. (1998), apenas por uma ordem diferente: função carreira, proteção e social. De facto, os jovens estudantes voluntários são caracterizados por uma mistura de diretrizes altruístas e egoístas (Brooks, 2002; Hustinx, 2001; Rehberg, 2005 citados por Holdsworth, 2010), sendo que a função motivacional mais importante no nosso estudo é a experiência (egoísta) – que corrobora a investigação de Auld (2004), que também verificou que a função experiência foi a mais importante para estudantes voluntários - e a segunda é valores (mais altruísta), indicando que os voluntários do nosso estudo, à semelhança do estudo de Clary et al. (1998), entram em atividades de voluntariado para expressar valores relacionados com o altruísmo e preocupações humanitárias para com os outros mais necessitados, mas tendo sempre em vista também o seu enriquecimento pessoal e a possibilidade de vivência de experiências que podem ser importantes para o seu futuro profissional. As pontuações das funções motivacionais da nossa amostra foram superiores às da amostra de voluntários hospitalares – maioritariamente constituída por pessoas mais velhas e reformadas – (exceto valores, onde se verificou quase a mesma média), corroborando o estudo de Switzer et al. (1999), que conclui que estudantes voluntários pontuam valores superiores em todas as funções motivacionais em comparação com voluntários mais velhos e outros estudantes universitários não-voluntários, parecendo indicar que estudantes voluntários são altamente motivados. Os valores obtidos pela nossa amostra diferem significativamente dos valores obtidos na amostra de voluntários hospitalares (Monteiro et al., 2012), exceto na função valores, o que poderá ser explicado pelo facto de ambas as amostras serem constituídas por um grupo de pessoas muito diferente: a nossa amostra é maioritariamente constituída por

jovens que ainda estão a estudar, enquanto a amostra de voluntários hospitalares é constituída maioritariamente por pessoas mais velhas e reformadas. A diferença de médias mais acentuada foi na função carreira, indo ao encontro de outros estudos que também concluem que os voluntários jovens dão muita importância à função carreira (Black & Kovacs, 1999; Clary & Snyder, 1999; Okun & Schultz, 2003; Switzer et al., 1999), sendo uma função que vai perdendo a sua relevância ao longo da vida. O jovem, estando a preparar-se para o início da sua carreira ou para o melhoramento da sua carreira recente, tem como principal objetivo ganhar capacidades e experiências relacionadas com a sua profissão, razão pela qual a função carreira se torna tão importante para este grupo e pouco importante para pessoas mais velhas ou aposentadas. A função experiência também é estatisticamente superior na nossa amostra, podendo dever-se a uma valorização, por parte dos jovens, de oportunidades para adquirir novas experiências e capacidades, que também podem contribuir para uma entrada mais fácil no mercado de trabalho (Capanna et al 2002;. Omoto et al. 2000; Wuthnow 1995; Sundeen & Raskoff 1994 citados por Marta & Pozzi, 2008). Os jovens também pontuam significativamente mais na função crescimento/autoestima e isto pode ser devido a pessoas mais novas procurarem experiências que permitam o seu desenvolvimento pessoal e a sua autoestima, características que não parecem tão relevantes para pessoas já reformadas, uma vez que já foram trabalhando o seu desenvolvimento pessoal e autoestima ao longo de toda a sua vida, não sendo no momento a sua grande prioridade nem a razão para se envolverem no voluntariado. Este resultado vai ao encontro do estudo de Dávila & Díaz-Morales (2009) que refere que uma das mais importantes motivações para o jovem se envolver no voluntariado é a promoção do seu crescimento pessoal. No que diz respeito à função proteção, esta também se encontra estatisticamente superior na nossa amostra, podendo propor-se que as pessoas mais jovens utilizam o voluntariado, mais do que pessoas reformadas, como um meio para conseguir lidar melhor com os seus próprios problemas e para reduzir sentimentos de culpa por serem mais afortunados do que os outros. Ferrari, Loftus, & Pesek (1999) também concluíram no seu estudo que a proteção surge como uma das mais fortes funções motivacionais em estudantes. Em relação à função social, esta também se apresenta significativamente superior na nossa amostra, podendo sugerir-se que os jovens estudantes procuram mais oportunidades para fortalecer relações sociais ou até para entrar numa atividade que seja vista com bons olhos por alguém importante em

comparação com voluntários hospitalares mais velhos, como também foi concluído no estudo de Dávila & Díaz-Morales (2009), onde se encontrou uma relação negativa entre a função social e a idade.

Todos os benefícios apresentaram médias de pontuações inferiores às das funções motivacionais, exceto no benefício social que apresentou uma média superior, o que pode sugerir que os voluntários podem estar a receber um número superior de oportunidades para fortalecer relações sociais e recompensas sociais do que procuravam/esperavam com a atividade de voluntariado. Os benefícios mais pontuados pelos voluntários da nossa amostra foram ao encontro das motivações mais pontuadas, ou seja, benefícios de experiência, valores e crescimento/autoestima e, os menos pontuados foram benefícios sociais, de carreira e proteção. Revelou-se a existência de correlações positivas fortes ($r > .50$) entre todas as funções motivacionais e respetivos benefícios sentidos com o voluntariado (exceto em social, que apresenta uma correlação de efeito médio ($r = .413$)), o que leva a crer que quanto mais elevada for a pontuação numa determinada função motivacional, mais elevada a pontuação no respetivo benefício sentido com o voluntariado. Assim sendo, as atividades onde os estudantes estão inseridos estão a conseguir satisfazer as suas motivações para o envolvimento no voluntariado. Este facto é corroborado por Clary et al. (1998) que concluíram no seu estudo que os benefícios recebidos pelos voluntários foram congruentes com as funções motivacionais pessoais, o que pode querer dizer que as pessoas procuram atividades de voluntariado que sabem que vão satisfazer as suas motivações, levando assim a consequências na sua satisfação com a atividade e consequentes intenções em permanecer comprometido com o seu papel. Também Omoto e Synder (1995), Handy e Srinivasan (2004), Ferreira, Proença, e Proença (2008) comprovaram que voluntários que sentiam que os benefícios combinavam com as suas motivações apresentavam níveis de satisfação mais elevados e maior probabilidade em continuar a colaborar a longo prazo com a mesma organização ou com outra.

Relacionando as funções motivacionais e benefícios com a satisfação, pode constatar-se que todos estão correlacionados positivamente com esta, propondo-se que quanto maiores forem as suas pontuações, maior a pontuação na satisfação, salientando-se que as relações de tamanho de efeito grande ($r > .50$) são as mesmas nas funções motivacionais e nos benefícios sentidos – valores, experiência e crescimento/autoestima. É de referir também que as correlações entre benefícios e satisfação são mais fortes do que

entre motivações e satisfação (exceto em valores: o benefício valores apresenta uma relação inferior ($r = .558$) à da motivação valores ($r = .627$)), o que parece ir ao encontro de Ferrari e colaboradores (1999) que concluíram que tanto motivos altruístas como egoístas, quando são satisfeitos, estão relacionados com níveis mais elevados de satisfação. A relação mais fraca com a satisfação é a função motivacional e benefício de carreira ($.10 < r < .30$), parecendo que não influencia tão fortemente a satisfação, podendo ser explicado pelo facto de os estudantes apresentarem outras motivações e benefícios que sejam mais valorizados para eles, que deste modo estão mais relacionados com os níveis de satisfação sentidos nas suas atividades de voluntariado.

Claxton-Oldfield e Banzen (2010), que tinham uma amostra de voluntárias de um hospital psiquiátrico, aplicaram o NEO-FFI e verificaram maiores pontuações nas dimensões de amabilidade, extroversão e abertura e menores no neuroticismo. Também Elshaug e Metzger (2001) - que estudaram as diferenças entre os trabalhadores e voluntários -, Paterson, Reniers, e Vollm (2009) – que compararam estudantes voluntários com não-voluntários no atendimento de uma linha telefónica de ajuda – e Marta e Pozzi (2008) – que compararam jovens voluntários com não-voluntários – concluíram que voluntários pontuaram significativamente mais em amabilidade e extroversão e menos em neuroticismo. Na investigação de Ribeiro (2012), composta por uma amostra de voluntários de vários hospitais do país e onde se aplicou o NEO-FFI, verificaram-se pontuações mais elevadas na amabilidade e mais baixas em neuroticismo. No nosso estudo observaram-se pontuações mais elevadas em conscienciosidade, seguida de amabilidade, extroversão, abertura e a menos pontuada foi a dimensão neuroticismo, corroborando os estudos anteriores, à exceção da pontuação em conscienciosidade, podendo sugerir-se que os voluntários que fazem parte da nossa amostra tendem a apresentar uma maior autodisciplina, confiabilidade e persistência (King et al., 2005 citado por Taylor et al., 2010) e como também apresentam valores elevados na amabilidade, possuem características mais altruístas e de delicadeza para com os outros. Segundo Claxton-Oldfield e Banzen (2010), são pessoas que apresentam todos estes atributos, e que conseqüentemente têm baixos níveis de ansiedade e *distress*, que têm maior tendência a procurarem atividades de voluntariado.

Todas as dimensões da personalidade estão relacionadas positivamente com a satisfação à exceção do neuroticismo, o que parece fazer sentido pois uma pessoa que

pontue valores mais elevados no neuroticismo tem tendência a estar mais tensa, nervosa e em constante preocupação, o que pode estar a impedi-la de se envolver na atividade e de alcançar os objetivos pessoais pelos quais entrou no voluntariado e, portanto, a satisfação percebida seja menor. As relações mais fortes são entre satisfação e amabilidade ($r = .331$; $p < .001$) e satisfação e conscienciosidade ($r = .329$; $p < .001$), o que vai ao encontro de Hertz e Donovan (2000) que encontraram a amabilidade e conscienciosidade como os maiores preditores na participação no voluntariado e consequente persistência no mesmo, o que pode querer dizer que os níveis de satisfação seriam maiores nessas dimensões.

Em relação à empatia, pode verificar-se que os nossos participantes do sexo masculino apresentaram pontuações significativamente superiores em todas as subescalas em comparação com a amostra do sexo masculino de adaptação da escala, menos no desconforto pessoal, onde obteve uma pontuação inferior. Tal está de acordo com algumas pesquisas que têm demonstrado que indivíduos que se oferecem para ajudar têm níveis mais altos de empatia do que os não-voluntários (Davis et al., 2003; Davis et al., 1999). Pode sugerir-se que o desconforto pessoal apresenta pontuações inferiores na nossa amostra, pois este relaciona-se com sentimentos de ansiedade, apreensão e desconforto em contextos interpessoais, que poderiam dificultar comportamentos de ajuda para com o próximo. Relativamente ao sexo feminino, a nossa amostra apresenta pontuações ligeiramente inferiores à amostra de adaptação, exceto na fantasia, verificando-se diferenças significativas na escala de tomada de perspectiva e de desconforto pessoal. Uma das possibilidades para as pontuações serem inferiores na nossa amostra é o facto das participantes da amostra de adaptação pertencerem maioritariamente aos cursos de psicologia e de educação, cursos estes que se relacionam com elevados níveis de empatia. Outra das possibilidades é a maior parte das nossas participantes fazerem voluntariado em cargos mais administrativos, que não exijam um contacto direto com as pessoas, não sendo portanto tão relevante o nível de empatia. As subescalas mais pontuadas nos dois sexos foram a preocupação empática e tomada de perspectiva e as menos pontuadas foram fantasia e desconforto pessoal, o que vai ao encontro de Mitchell e Shuff (1995) que constataram que os voluntários de um hospital psiquiátrico pontuaram significativamente mais na tomada de perspectiva e preocupação empática e menos no desconforto pessoal e fantasia, e de Paterson et al. (2009) que verificaram que estudantes voluntários obtiveram uma maior pontuação na tomada de perspectiva e preocupação empática no IRI.

Todas as escalas de empatia, à exceção do desconforto pessoal, apresentam uma correlação positiva de tamanho de efeito médio ($.30 \geq r \leq .50$) com a satisfação. Apesar de não haver estudos que relacionem satisfação com as escalas de empatia, Unger e Thumhuri (1997) concluíram que a preocupação empática e tomada de perspectiva mostram uma maior relevância para uma ajuda a longo prazo, o que pode resultar de um maior nível de satisfação nestas escalas. O desconforto pessoal não se apresenta correlacionado com a satisfação talvez pelo facto de pessoas onde predominam mais sentimentos de ansiedade, apreensão e desconforto em contextos interpessoais não conseguirem sentir-se tão descontraídas, confortáveis e motivadas na ajuda ao próximo, o que pode comprometer o seu grau de satisfação com a atividade.

No estudo de Clary et al. (1998), verificou-se que estudantes universitários voluntários que mostraram níveis mais elevados de satisfação também tiveram maiores intenções de continuarem como voluntários a curto e longo prazo em comparação com voluntários de níveis mais baixos de satisfação. A mesma correlação entre satisfação e persistência também foi encontrada noutros estudos (Handy & Srinivasan, 2004; Omoto & Snyder, 1995; Penner & Finkelstein, 1998). Os resultados da nossa amostra vão ao encontro dos estudos anteriormente mencionados, uma vez que os participantes que se imaginam na mesma organização daqui a um ano (alta persistência) têm níveis mais elevados de satisfação comparativamente aos dos participantes que se imaginam noutra organização (média persistência) e aos dos participantes que se imaginam sem voluntariado (fraca persistência), sugerindo-se que quanto maior for o nível de satisfação com a atividade de voluntariado, maior será a persistência na mesma instituição. Apesar de não se verificar uma diferença significativa no nível de satisfação entre o grupo “Ser voluntário nesta organização” e “Ser voluntário noutra organização”, verifica-se essa diferença entre esses grupos e o grupo “Sem qualquer tipo de voluntariado”, logo os participantes que se imaginam sem fazer voluntariado (fraca persistência) apresentam níveis de satisfação significativamente mais baixos que os outros dois grupos. Deste modo conclui-se que o nível de satisfação, mesmo não estando diretamente relacionado com a permanência na mesma organização, está relacionado com a ligação de uma pessoa ao voluntariado, quer na mesma instituição quer noutra.

Uma das limitações do nosso estudo foi o facto de não ter um grupo de controlo composto por não-voluntários, com o qual se poderiam comparar os valores encontrados

para a nossa amostra, de maneira a verificar se há diferenças significativas entre os grupos em termos de motivações para o voluntariado, traços de personalidade e empatia. Outra limitação foi não ter conseguido obter nem os valores do estudo original nem do estudo de adaptação para a população portuguesa relativos à escala do NEO-FFI, com os quais se poderia comparar os resultados encontrados pela nossa amostra. Por último, não se procedeu à análise de correlações de determinadas variáveis com os níveis de satisfação (apesar de terem sido controladas estatisticamente), tais como a duração e tempo disponibilizado para o voluntariado, área e tipo de voluntariado, ter ou não ter familiares no voluntariado, pelo facto de não se terem encontrado grupos de número equivalente.

Em futuros estudos será pertinente verificar as relações de determinadas variáveis (ex. níveis de vinculação, otimismo) com os níveis de satisfação nas atividades de voluntariado, pois podem estar a influenciar os mesmos. Poderá ser importante investigar se variáveis analisadas neste estudo – empatia e funções motivacionais – servem de variáveis mediadoras entre determinados traços de personalidade e os níveis de satisfação.

Face aos resultados do presente estudo, as organizações que estão a recrutar voluntários poderão passar o IMV para perceber as motivações iniciais dos voluntários, de maneira a conseguirem colocá-los em determinadas atividades que vão ao encontro dessas motivações, prevendo-se um maior nível de satisfação e persistência. Devem dar principal destaque às pessoas que pontuam mais nas funções de valores, experiência e crescimento, que parecem ter relações mais fortes com a satisfação. Será também pertinente passar o NEO-FFI e o IRI e selecionar voluntários que pontuem mais em conscienciosidade e amabilidade no NEO-FFI e em preocupação empática, tomada de perspetiva e fantasia no IRI pois demonstrou-se que têm relações mais fortes com a satisfação. Deve-se ter um maior cuidado em relação a pessoas que tenham elevadas pontuações no neuroticismo no NEO-FFI e no desconforto pessoal no IRI uma vez que não se encontraram correlações positivas entre estes e os níveis de satisfação. Com a utilização destes instrumentos as organizações poderão encontrar uma ajuda para a redução de custos associados com o recrutamento e formação de voluntários (ex. tempo, esforço e dinheiro) uma vez que pessoas que apresentem determinadas características (algumas motivações e traços de personalidade) tendem a sentir maiores níveis de satisfação e a apresentar uma maior probabilidade de se manterem no mesmo local onde desenvolvem atividades de voluntariado, sendo esse o principal objetivo das organizações.

Referências

- Andersen, K. (2003). Student volunteers: why hospitals must invest in their futures. *Leadership in Health Services, 16*(2), 6-13.
- Auld, C. (2004). Behavioural characteristics of student volunteers. *Australian Journal on Volunteering, 9*(2), 8-18.
- Beerli, A., Díaz, G., & Martín, J. D. (2004). The behavioural consequences of self-congruency in volunteers. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing, 9*(1), 28-48.
- Bekkers, R. (2005). Participation in voluntary associations: Relations with resources, personality, and political values. *Political Psychology, 26*(3), 439-454. doi: 10.1111/j.1467-9221.2005.00425.x
- Black, B., & Kovacs, P. J. (1999). Age-related variation in roles performed by hospice volunteers. *Journal of Applied Gerontology, 18*(4), 479-497.
- Carlo, Eisenberg, N., & Knight, G. P. (1992). An objective measure of adolescents' prosocial moral reasoning. *Journal of Research on Adolescence, 2*(4), 331-349.
- Carlo, Okun, M. A., Knight, G. P., & De Guzman, M. R. T. (2005). The interplay of traits and motives on volunteering: agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences, 38*(6), 1293-1305.
- CEV. (2008). Volunteering in Portugal: Facts and figures report. Brussels.
- Clary, & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science, 8*(5), 156-159.
- Clary, Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology, 74*, 1516-1530.
- Claxton-Oldfield, S., & Banzen, Y. (2010). Personality characteristics of hospice palliative care volunteers: the “big five” and empathy. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine, 27*(6), 407-412.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality Inventory. *Psychological Assessment, 4*(1), 5.
- Davies, J. (1998). The value of volunteers. *Australian Parks & Recreation, 34*(1), 33-35.
- Dávila, M. C., & Díaz-Morales, J. F. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology, 5*(2), 82-95.

- Davis. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113-126.
- Davis, Hall, J. A., & Meyer, M. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(2), 248-260.
- Davis, Mitchell, K. V., Hall, J. A., Lothert, J., Snapp, T., & Meyer, M. (1999). Empathy, expectations, and situational preferences: Personality influences on the decision to participate in volunteer helping behaviors. *Journal of Personality*, 67(3), 469-503.
- Delicado, A., & Ferrão, J. (2002). Caracterização do voluntariado em Portugal. Lisboa.
- Elshaug, C., & Metzger, J. (2001). Personality attributes of volunteers and paid workers engaged in similar occupational tasks. *Journal of Social Psychology*, 141(6), 752-763.
- Erez, A., Mikulincer, M., van Ijzendoorn, M. H., & Kroonenberg, P. M. (2008). Attachment, personality, and volunteering: Placing volunteerism in an attachment-theoretical framework. *Personality and Individual Differences*, 44(1), 64-74. doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2007.07.021>
- Ferrari, J. R., Dobis, K., Kardaras, E. I., Michna, D. M., Wagner, J. M., Sierawski, S., & Boyer, P. (1999). Community volunteerism among college students and professional psychologists: Does taking them to the streets make-a-difference? *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1-2), 35-51.
- Ferrari, J. R., Loftus, M. M., & Pesek, J. (1999). Young and older caregivers at homeless animal and human shelters: Selfish and selfless motives in helping others. *Journal of Social Distress and the Homeless*, 8(1), 37-49.
- Ferreira, M., Proença, T., & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7(3), 43-53.
- Finkelstein. (2008). Volunteer satisfaction and volunteer action: A functional approach. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 36(1), 9-18.
- Finkelstein, Penner, L. A., & Brannick, M. T. (2005). Motive, role identity, and prosocial personality as predictors of volunteer activity. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 33(4), 403-418.

- Gage, R. L., & Thapa, B. (2012). Volunteer motivations and constraints among college students analysis of the volunteer function inventory and leisure constraints models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(3), 405-430.
- Gonçalves, E., Monteiro, S., & Pereira, A. (2011). *Estudo das características psicométricas do Volunteers Functions Inventory* - Manuscrito submetido para publicação.
- Graziano, W. G., Jensen-Campbell, L. A., & Finch, J. F. (1997). The self as a mediator between personality and adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(2), 392.
- Handy, F., & Srinivasan, N. (2004). Valuing volunteers: An economic evaluation of the net benefits of hospital volunteers. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 33(1), 28-54.
- Holdsworth, C. (2010). Why volunteer? Understanding motivations for student volunteering. *British Journal of Educational Studies*, 58(4), 421-437.
- Houle, B. J., Sagarin, B. J., & Kaplan, M. F. (2005). A functional approach to volunteerism: Do volunteer motives predict task preference? *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 337-344.
- Hurtz, G. M., & Donovan, J. J. (2000). Personality and job performance: The Big Five revisited. *Journal of Applied Psychology*, 85(6), 869-879.
- Johnson, M. K., Beebe, T., Mortimer, J. T., & Snyder, M. (1998). Volunteerism in adolescence. *Journal of Research on Adolescence*, 8(3), 309-332.
- Limpo, T., & Alves, R. A. (2013). Medir a empatia: Adaptação portuguesa do Índice de Reactividade Interpessoal. *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 171-184.
- Magalhaes, E., Salgueira, A., Gonzalez, A., Costa, J., Costa, M., & Pedroso-Lima, M. (2012). NEO-FFI: Psychometric properties of a short personality inventory: A Portuguese adaptation of the 60 item instrument. *Manuscrito submetido para publicação*.
- Marta, E., & Pozzi, M. (2008). Young people and volunteerism: A model of sustained volunteerism during the transition to adulthood. *Journal of Adult Development*, 15(1), 35-46. doi: 10.1007/s10804-007-9033-4
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. (1999). A five-factor theory of personality. *Handbook of personality: Theory and research*, 2, 139-153.
- Milanovic, M. (2012). Effects of volunteerism and relationship status on empathy. *Studies by Undergraduate Researchers at Guelph*, 6(1), 5-13.

- Mitchell, C. W., & Shuff, I. M. (1995). Personality characteristics of hospice volunteers as measured by Myers-Briggs type Indicator. *Journal of Personality Assessment*, *65*(3), 521.
- Moely, B. E., McFarland, M., Miron, D., Mercer, S., & Ilustre, V. (2002). Changes in college students' attitudes and intentions for civic involvement as a function of service-learning experiences. *Michigan Journal of Community Service Learning*, *9*, 18-26.
- Monteiro, S., Gonçalves, E., & Pereira, A. (2012). Estudo das motivações para o voluntariado numa amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico: Relação com bem-estar psicológico e qualidade de vida. *Psychology, Community & Health*, *1*(2), 201-211.
- Noftle, E. E., & Shaver, P. R. (2006). Attachment dimensions and the big five personality traits: Associations and comparative ability to predict relationship quality. *Journal of Research in Personality*, *40*(2), 179-208.
- Okun, M. A., & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, *18*(2), 231.
- 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*, *68*(4), 671.
- Pallant, J. t. e. e. (2007). *SPSS Survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS for windows third edition* (1^a ed.).
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., & Lim, L. (2004). Formal volunteering: A cross-national test. *Journal of World Business*, *39*(4), 431-441.
- Paterson, H., Reniers, R., & Vollm, B. (2009). Personality types and mental health experiences of those who volunteer for helplines. *British Journal of Guidance & Counselling*, *37*(4), 459-471. doi: 10.1080/03069880903161419
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, *58*(3), 447-467.
- Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, *74*(2), 525.
- Pratt, M. W., Hunsberger, B., Pancer, S. M., & Alisat, S. (2003). A longitudinal analysis of personal values socialization: Correlates of a moral self-Ideal in late adolescence. *Social Development*, *12*(4), 563-585.

- Ramos, A., Vala, J., & Cabral, M. V. (2003). *Valores sociais: Mudanças e contrastes em Portugal e na Europa*. Universidade de Lisboa: Imprensa de Ciências Sociais.
- Ribeiro, L. (2012). *Funções motivacionais e personalidade em voluntários hospitalares*. Mestrado, Universidade de Aveiro.
- Setor, I. (2001). *Giving & volunteering in the United States*: Independent Sector Washington.
- Stolinski, A. M., Ryan, C. S., Hausmann, L. R., & Wernli, M. A. (2004). Empathy, guilt, volunteer experiences and intentions to continue volunteering among buddy volunteers in an AIDS organization. *Journal of Applied Biobehavioral Research*, 9(1), 1-22.
- Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (1999). *Service learning: Who benefits and why*: Society for Research in Child Development.
- Switzer, C. L., Switzer, G. E., Stukas, A. A., & Baker, C. E. (1999). Medical student motivations to volunteer. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1-2), 53-64.
- Taylor, S. G., Kluemper, D. H., & Mossholder, K. W. (2010). Linking personality to interpersonal citizenship behaviour: The moderating effect of empathy. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 83(4), 815-834. doi: 10.1348/096317909x475794
- Tishler, C. L., Bartholomae, S., & Rhodes, A. R. (2005). Personality profiles of normal healthy research volunteers: a potential concern for clinical drug trial investigators? *Medical hypotheses*, 65(1), 1-7.
- UN. (2001). *Measuring volunteering: a practical toolkit, a joint project of independent sector and United Nations volunteers*. United Nation, Germany.
- Unger, L. S., & Thumhuri, L. K. (1997). Trait empathy and continuous helping: The case of voluntarism. *Journal of Social Behavior & Personality*, 12(3), 785-800.
- Wilson. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 215.
- Wilson, & Pimm, G. (1996). The tyranny of the volunteer: The care and feeding of voluntary workforces. *Management Decision*, 34(4), 24-40.
- Yoshioka, C. F., Brown, W. A., & Ashcraft, R. F. (2007). A functional approach to senior volunteer and non-volunteer motivations. *The International Journal of Volunteer Administration*, 24(5), 31-43.

Anexos

Anexo A - Formulário de Consentimento Informado

Consentimento Informado, Livre e Esclarecido para Participação em Investigação

Por favor, leia com atenção a seguinte informação:

Título do estudo: Funções motivacionais, personalidade e empatia em estudantes universitários voluntários.

Enquadramento: Este estudo insere-se no âmbito do Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde da Universidade de Aveiro, da aluna Sarah Reis, sob a orientação da Professora Doutora Sara Monteiro.

Explicação do estudo: A recolha de dados será realizada através do preenchimento dos questionários que se seguem. Estes avaliam as motivações para realizar voluntariado, assim como a personalidade e capacidade de empatia dos participantes, objetivando uma melhor caracterização e compreensão destas variáveis e consequentemente dos estudantes universitários voluntários.

Condições: A participação no estudo é voluntária, não sendo oferecida qualquer remuneração ou gratificação. A confidencialidade e o anonimato são garantidos e os dados recolhidos são apenas para efeitos de investigação.

A equipa do projeto agradece a sua disponibilidade e colaboração.

Para mais informações e/ou esclarecimentos contactar:

Sarah Reis

Aluna de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde

sarahlpr@ua.pt

Declaro ter lido e compreendido este documento. É-me garantida a possibilidade de abandonar o estudo a qualquer momento se assim o desejar. Deste modo, aceito participar neste estudo e permito a utilização dos dados, que forneço de forma voluntária, para serem utilizados para fins de investigação, sendo-me sempre garantida a confidencialidade e anonimato.

Sim Não

Anexo B - Material Utilizado na Avaliação dos Participantes

Caracterização dos Estudantes Voluntários

Por favor responda, de forma sincera, às questões que lhe são colocadas, devendo escolher o que se adequa melhor à sua situação presente.

Masculino

Feminino

Idade: _____

Estado Civil:

Solteiro(a)

Casado(a)/União de Facto

Divorciado(a)

Viúvo(a)

Instituição de ensino superior a que pertença:

Universidade do Porto

Universidade Católica do Porto

Universidade Lusófona do Porto

Universidade de Aveiro

Universidade de Évora

Universidade de Lisboa

Universidade Técnica de Lisboa

Universidade do Minho

Universidade de Coimbra

Instituto Politécnico de Viana do Castelo

ISCTE Business School

Outra

Qual? _____

Neste momento frequento:

- 1º ciclo
- 2º ciclo
- 3º ciclo

Estatuto:

- Ordinário
- Trabalhador-estudante

Curso: _____

Faço / fiz voluntariado:

- Dentro da minha instituição de ensino superior
Programas/projetos nos quais estou inserido(a):

- Fora da minha instituição de ensino superior
Instituições nas quais estou inserido(a):

Já realizei voluntariado:

- Apenas a nível nacional
- Apenas a nível internacional
- Ambos

Áreas em que realiza /realizou voluntariado:

- | | |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Ação Social | <input type="checkbox"/> Formação |
| <input type="checkbox"/> Ambiente | <input type="checkbox"/> Infância / Juventude |
-

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Ciência e Cultura | <input type="checkbox"/> Idosos |
| <input type="checkbox"/> Defesa do Consumidor | <input type="checkbox"/> Justiça |
| <input type="checkbox"/> Defesa do Patrimônio | <input type="checkbox"/> Minorias étnicas / Imigração |
| <input type="checkbox"/> Deficiência | <input type="checkbox"/> Saúde |
| <input type="checkbox"/> Desenvolvimento da Vida Associativa | <input type="checkbox"/> Sem abrigo |
| <input type="checkbox"/> Desporto | <input type="checkbox"/> Toxicodependência |
| <input type="checkbox"/> Educação | <input type="checkbox"/> Outra: |
- Qual?: _____

Há quanto tempo faz voluntariado?

- Experiência pontual de voluntariado
- Há menos de 1 ano
- Entre 1 e 5 anos
- Entre 5 e 10 anos
- Há mais de 10 anos

Quantas horas mensais, em média, faz voluntariado? _____

Alguém na sua família ou círculo de amigos faz voluntariado?

- Sim
- Não

Sente que o voluntariado contribuiu para alguma mudança na sua forma de estar/encarar a vida?

- Sim
- Não

Neste momento, imagina-se sem fazer voluntariado?

- Sim
- Não

Porquê?

Volunteer Functions Inventory (VFI)

(Clary & Snyder, 1998; versão portuguesa: Gonçalves, Monteiro & Pereira, 2011)

Motivações para o Voluntariado

Instruções: As seguintes informações expressam possíveis razões pelas quais os indivíduos decidem fazer voluntariado. Escolha o número que melhor traduz a importância para si de cada uma das razões para se ser voluntário, sendo que 1 significa “nada importante” e 7 “extremamente importante”.

1- Nada Importante 7 – Extremamente importante

1. O voluntariado pode dar-me acesso ao lugar onde eu gostaria de trabalhar	1	2	3	4	5	6	7
2. Os meus amigos fazem voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
3. Preocupo-me com os que têm menos sorte do que eu	1	2	3	4	5	6	7
4. Pessoas próximas pediram-me que fizesse voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
5. Fazer voluntariado faz-me sentir importante	1	2	3	4	5	6	7
6. As pessoas com quem me relacionar partilham o interesse pelo serviço comunitário	1	2	3	4	5	6	7
7. O voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas	1	2	3	4	5	6	7
8. Estou verdadeiramente preocupada com o grupo específico a que dou apoio	1	2	3	4	5	6	7
9. Através do voluntariado sinto-me menos sozinho(a)	1	2	3	4	5	6	7
10. Posso fazer novos contactos que podem ajudar no meu negócio ou carreira	1	2	3	4	5	6	7
11. Fazer voluntariado alivia-me de alguma culpa que sinto por ter uma vida melhor que os outros	1	2	3	4	5	6	7
12. Posso aprender mais sobre a causa pela qual faço voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
13. O voluntariado aumenta a minha autoestima	1	2	3	4	5	6	7
14. O voluntariado permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas	1	2	3	4	5	6	7
15. O voluntariado permite-me explorar opções de carreira diferentes	1	2	3	4	5	6	7
16. Sinto compaixão pelas pessoas carentes	1	2	3	4	5	6	7
17. Pessoas próximas de mim valorizam muito o serviço à comunidade	1	2	3	4	5	6	7
18. O voluntariado permite-me aprender através da experiência direta	1	2	3	4	5	6	7
19. Sinto que é importante ajudar os outros	1	2	3	4	5	6	7
20. O voluntariado ajuda-me a lidar com os meus próprios problemas pessoais	1	2	3	4	5	6	7
21. O voluntariado vai-me ajudar a ter sucesso na profissão que escolhi	1	2	3	4	5	6	7
22. Posso fazer alguma coisa por uma causa que é importante para mim	1	2	3	4	5	6	7
23. O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor	1	2	3	4	5	6	7
24. O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	1	2	3	4	5	6	7
25. Posso aprender a lidar com diferentes pessoas	1	2	3	4	5	6	7
26. O voluntariado faz-me sentir útil	1	2	3	4	5	6	7
27. O voluntariado faz-me sentir bem comigo mesma	1	2	3	4	5	6	7
28. A experiência de voluntariado pode contribuir para o meu curriculum	1	2	3	4	5	6	7
29. O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	1	2	3	4	5	6	7
30. Eu posso explorar as minhas próprias capacidades	1	2	3	4	5	6	7

Benefícios do Voluntariado

Instruções: Indique o grau de concordância ou discordância que sente em relação a cada frase relativa aos benefícios do voluntariado para a sua vida, sendo que 1 significa “discordo fortemente” e 7 “concordo fortemente”.

1- Discordo fortemente 7 – Concordo fortemente

31. Sendo voluntário nesta organização, fiz novos contactos que podem ajudar o meu negócio de trabalho ou carreira profissional	1	2	3	4	5	6	7
32. As pessoas dos meus círculos mais próximos sabem que eu sou voluntário nesta organização	1	2	3	4	5	6	7
33. As pessoas com as quais eu genuinamente me preocupo estão a ser ajudadas através do meu trabalho voluntário nesta organização	1	2	3	4	5	6	7
34. A partir do momento que me tornei voluntário nesta organização, sinto-me melhor comigo próprio	1	2	3	4	5	6	7
35. Ser voluntário nesta organização proporciona-me a oportunidade de fugir a alguns dos meus problemas pessoais	1	2	3	4	5	6	7
36. Aprendi como lidar com uma grande variedade de pessoas através do voluntariado nesta organização	1	2	3	4	5	6	7
37. Como voluntário desta organização, consegui explorar possíveis opções de carreira	1	2	3	4	5	6	7
38. Os meus amigos sabem que eu sou voluntário nesta organização	1	2	3	4	5	6	7
39. Através do voluntariado, eu estou a fazer algo por uma causa em que acredito	1	2	3	4	5	6	7
40. A minha autoestima é melhorada por fazer voluntariado nesta organização	1	2	3	4	5	6	7
41. Através do voluntariado nesta organização, eu pude trabalhar alguns dos meus problemas pessoais	1	2	3	4	5	6	7
42. Eu consegui aprender mais sobre a causa em que estou a trabalhar através do voluntariado nesta organização	1	2	3	4	5	6	7
43. Estou a gostar da minha experiência de voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
44. A minha experiência de voluntariado tem permitido com que eu me sinta realizado pessoalmente	1	2	3	4	5	6	7
45. Esta experiência de voluntariado com esta organização tem valido a pena	1	2	3	4	5	6	7
46. Tenho conseguido dar uma contribuição importante nesta organização através do voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
47. Tenho conseguido "fazer o bem" através do meu voluntariado nesta organização	1	2	3	4	5	6	7

48. Daqui a um ano, estarei (por favor assinale a resposta que ache mais provável):

- A ser voluntário nesta organização.
 - A ser voluntário noutra organização.
 - Sem qualquer tipo de voluntariado.
-

NEO-FFI

(Costa & McCrae, 1992; versão portuguesa: Lima & Simões, 2000)

Instruções: Leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem e assinale com uma cruz o que melhor representa a sua opinião, sendo que 0 significa “Discordo fortemente” e 4 “Concordo fortemente”. Responda a todas as questões.

0 - Discordo fortemente 4 – Concordo fortemente

1. Não sou uma pessoa preocupada.	0	1	2	3	4
2. Gosto de ter muita gente à minha volta.	0	1	2	3	4
3. Não gosto de perder tempo a sonhar acordado(a).	0	1	2	3	4
4. Tento ser delicado com todas as pessoas que encontro.	0	1	2	3	4
5. Mantenho as minhas coisas limpas e em ordem.	0	1	2	3	4
6. Sinto-me muitas vezes inferior às outras pessoas.	0	1	2	3	4
7. Rio facilmente.	0	1	2	3	4
8. Quando encontro uma maneira correta de fazer qualquer coisa não mudo mais.	0	1	2	3	4
9. Frequentemente arranjo discussões com a minha família e colegas de trabalho.	0	1	2	3	4
10. Sou bastante capaz de organizar o meu tempo de maneira a fazer as coisas dentro do prazo.	0	1	2	3	4
11. Quando estou numa grande tensão sinto-me, às vezes, como se me estivessem a fazer em pedaços.	0	1	2	3	4
12. Não me considero uma pessoa alegre.	0	1	2	3	4
13. Fico admirado(a) com os modelos que encontro na arte e na natureza.	0	1	2	3	4
14. Algumas pessoas pensam que sou invejoso(a) e egoísta.	0	1	2	3	4
15. Não sou uma pessoa muito metódica (ordenada).	0	1	2	3	4
16. Raramente me sinto só ou abatido(a).	0	1	2	3	4
17. Gosto muito de falar com as outras pessoas.	0	1	2	3	4
18. Acredito que deixar os alunos ouvir pessoas, com ideias discutíveis, só os pode confundir e desorientar.	0	1	2	3	4
19. Preferia colaborar com as outras pessoas do que competir com elas.	0	1	2	3	4
20. Tento realizar, conscienciosamente, todas as minhas obrigações.	0	1	2	3	4
21. Muitas vezes sinto-me tenso(a) e enervado(a).	0	1	2	3	4
22. Gosto de estar onde está a ação.	0	1	2	3	4
23. A poesia pouco ou nada me diz.	0	1	2	3	4
24. Tendo a ser descrente ou a duvidar das boas intenções dos outros.	0	1	2	3	4
25. Tenho objetivos claros e faço por atingi-los de uma forma ordenada.	0	1	2	3	4

26. Às vezes sinto-me completamente inútil.	0	1	2	3	4
27. Normalmente prefiro fazer as coisas sozinho(a).	0	1	2	3	4
28. Frequentemente experimento comidas novas e desconhecidas.	0	1	2	3	4
29. Penso que a maior parte das pessoas abusa de nós, de as deixarmos.	0	1	2	3	4
30. Perco muito tempo antes de me concentrar no trabalho.	0	1	2	3	4
31. Raramente me sinto amedrontado(a) ou ansioso(a).	0	1	2	3	4
32. Muitas vezes, sinto-me a rebentar de energia.	0	1	2	3	4
33. Poucas vezes me dou conta da influência que diferentes ambientes produzem nas pessoas.	0	1	2	3	4
34. A maioria das pessoas que conheço gosta de mim.	0	1	2	3	4
35. Trabalho muito para conseguir o que quero.	0	1	2	3	4
36. Muitas vezes aborrece-me a maneira como as pessoas me tratam.	0	1	2	3	4
37. Sou uma pessoa alegre e bem-disposta.	0	1	2	3	4
38. Acredito que devemos ter em conta a autoridade religiosa quando se trata de tomar decisões respeitantes à moral.	0	1	2	3	4
39. Algumas pessoas consideram-me frio(a) e calculista.	0	1	2	3	4
40. Quando assumo um compromisso podem sempre contar que eu o cumpra.	0	1	2	3	4
41. Muitas vezes quando as coisas não me correm bem perco a coragem e tenho vontade de desistir.	0	1	2	3	4
42. Não sou um(a) grande otimista.	0	1	2	3	4
43. Às vezes ao ler poesia e ao olhar para uma obra de arte sinto um arrepio ou uma onda de emoção.	0	1	2	3	4
44. Sou inflexível e duro(a) nas minhas atitudes.	0	1	2	3	4
45. Às vezes não sou tão seguro(a) ou digno(a) de confiança como deveria ser.	0	1	2	3	4
46. Raramente estou triste ou deprimido(a).	0	1	2	3	4
47. A minha vida decorre a um ritmo rápido.	0	1	2	3	4
48. Gosto pouco de me pronunciar sobre a natureza do universo e da condição humana.	0	1	2	3	4
49. Geralmente procuro ser atencioso(a) e delicado(a).	0	1	2	3	4
50. Sou uma pessoa aplicada, conseguindo sempre realizar o meu trabalho.	0	1	2	3	4
51. Sinto-me, muitas vezes, desamparado(a), desejando que alguém resolva os meus problemas por mim.	0	1	2	3	4
52. Sou uma pessoa muito ativa	0	1	2	3	4
53. Tenho muita curiosidade intelectual.	0	1	2	3	4
54. Quando não gosto das pessoas faço-lhe saber.	0	1	2	3	4
55. Parece que nunca consigo ser organizado(a).	0	1	2	3	4
56. Já houve alturas em que fiquei tão envergonhado(a) que desejava meter-me num buraco.	0	1	2	3	4
57. Prefiro tratar da minha vida a ser chefe das outras pessoas.	0	1	2	3	4
58. Muitas vezes dá-me prazer brincar com teorias e ideias abstratas.	0	1	2	3	4
59. Se for necessário não hesito em manipular as pessoas para conseguir aquilo que quero.	0	1	2	3	4
60. Esforço-me por ser excelente em tudo o que faço.	0	1	2	3	4

IRI – Índice de Reatividade Interpessoal

(Davis, 1983: versão portuguesa: Limpo, Alves, & Castro, 2010)

As afirmações seguintes referem-se a pensamentos e sentimentos que poderá ter tido em diversas situações. Indique em que medida cada item o/a descreve a si escolhendo o número apropriado na escala abaixo, desde **0** (não me descreve bem) a **4** (descreve-me muito bem). Leia atentamente cada item antes de responder no espaço correspondente. É importante que as suas respostas sejam francas e honestas.

0	1	2	3	4
Não me descreve bem				Descreve-me muito bem

1. Tenho muitas vezes sentimentos de ternura e preocupação pelas pessoas menos afortunadas do que eu	1	2	3	4
2. De vez em quando tenho dificuldade em ver as coisas do ponto de vista dos outros	1	2	3	4
3. Às vezes, não sinto muita pena quando as outras pessoas estão a ter problemas	1	2	3	4
4. Facilmente me deixo envolver nos sentimentos das personagens de um romance	1	2	3	4
5. Em situações de emergência, sinto-me desconfortável e apreensivo/apreensiva	1	2	3	4
6. Habitualmente mantenho a objectividade ao ver um filme ou um teatro e não me deixo envolver por completo	1	2	3	4
7. Quando há desacordo, tento atender a todos os pontos de vista antes de tomar uma decisão	1	2	3	4
8. Quando vejo que se estão a aproveitar de uma pessoa, sinto vontade de a proteger	1	2	3	4
9. Por vezes tento compreender melhor os meus amigos imaginando a sua perspectiva de ver as coisas	1	2	3	4
10. É raro ficar completamente envolvido/envolvida num bom livro ou filme	1	2	3	4
11. Quando vejo alguém ficar ferido, tendo a permanecer calmo/calma	1	2	3	4
12. As desgraças dos outros não me costumam perturbar muito	1	2	3	4
13. Depois de ver um filme ou um teatro, sinto-me como se tivesse sido uma das personagens	1	2	3	4
14. Estar numa situação emocional tensa assusta-me	1	2	3	4
15. Geralmente sou muito eficaz a lidar com emergências	1	2	3	4
16. Fico muitas vezes emocionado/emocionada com coisas que vejo acontecer	1	2	3	4
17. Acredito que uma questão tem sempre dois lados e tento olhar para ambos	1	2	3	4
18. Descrever-me-ia como uma pessoa de coração mole	1	2	3	4
19. Quando vejo um bom filme, consigo facilmente pôr-me no lugar do protagonista	1	2	3	4
20. Tendo a perder o controlo em situações de emergência	1	2	3	4
21. Quando estou aborrecido/aborrecida com alguém, geralmente tento pôr-me no seu lugar por um momento	1	2	3	4
22. Quando estou a ler uma história ou um romance interessante, imagino como me sentiria se aqueles acontecimentos se tivessem passado comigo	1	2	3	4
23. Quando vejo alguém numa emergência a precisar muito de ajuda, fico completamente perdido/perdida	1	2	3	4
24. Antes de criticar alguém, tento imaginar como me sentiria se estivesse no seu lugar	1	2	3	4

Anexo C - tabelas

Anexo C1

Relação entre funções motivacionais, benefícios e satisfação com o voluntariado

	IMV – Motivações												IMV - Satisfação	
	Carreira		Social		Valores		Experiência		Crescimento/ Autoestima		Proteção		r	p
IMV – Benefícios	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p	r	p
Carreira	.842**	.000	.342**	.000	.094	.110	.318**	.000	.310**	.000	.262**	.000	.204**	.000
Social	.325**	.000	.413**	.000	.262**	.000	.385**	.000	.378**	.000	.233**	.000	.415**	.000
Valores	.143*	.015	.232**	.000	.546**	.000	.413**	.000	.335**	.000	.216**	.000	.558**	.000
Experiência	.271**	.000	.284**	.000	.525**	.000	.705**	.000	.559**	.000	.334**	.000	.678**	.000
Crescimento/ Autoestima	.219**	.000	.388**	.000	.576**	.000	.587**	.000	.758**	.000	.562**	.000	.608**	.000
Proteção	.369**	.000	.411**	.000	.300**	.000	.297**	.000	.456**	.000	.756**	.000	.327**	.000
IMV - Satisfação	.117*	.048	.252**	.000	.627**	.000	.617**	.000	.605**	.000	.319**	.000		

**p ≤ .01 ; *p ≤ .05

Anexo C2

Comparações múltiplas entre grupos de persistência no voluntariado e satisfação

Games-Howell						95% Confidence Interval	
Dependent variable	(I) Persistência	(J) Persistência	Mean-difference (I-J)	Std. Error	Sig.	Lower bound	Upper bound
Satisfação	A ser voluntário nesta organização	A ser voluntário noutra organização	.32268	.14375	.068	-.0183	.6637
		Sem qualquer tipo de voluntariado	1.56253*	.30421	.000	.8208	2.3042
	A ser voluntário noutra organização	A ser voluntário nesta organização	-.32268	.14375	.068	-.6637	.0183
		Sem qualquer tipo de voluntariado	1.23984*	.32025	.001	.4644	2.0152
	Sem qualquer tipo de voluntariado	A ser voluntário nesta organização	-1.56253*	.30421	.000	-2.3042	-.8208
		A ser voluntário noutra instituição	-1.23984*	.32025	.001	-2.0152	-.4644

*p < .05