



Universidade de Coimbra
Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação

UC/EPCE—2017

Motivações e Satisfação de Voluntários

Sara Raquel Mendes Pinto (e-mail: saraquel.mpinto@gmail.com)

Dissertação de Mestrado em Psicologia da Educação,
Desenvolvimento e Aconselhamento sob a orientação da Professora
Doutora Maria Cristina Petrucci Almeida Albuquerque

Motivações e Satisfação de Voluntários

Resumo

Esta investigação tem como intuito analisar o voluntariado em diferentes contextos, na ótica do voluntário, estabelecendo como objetivos a análise das funções motivacionais dos voluntários e a satisfação dos mesmos. Visa ainda analisar as propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados.

Os dados foram recolhidos junto de uma amostra de 143 voluntários, de ambos os géneros, maioritariamente jovens (com uma idade cronológica média de 22 anos), a efetuarem o voluntariado em diferentes Instituições. Para o efeito, foram utilizados o Inventário de Funções do Voluntariado (IFV; Volunteer Functions Inventory), de Clary et al. (1998) e o Questionário de Satisfação com o Voluntariado (QSV), de Jiménez et al. (2009). Relativamente ao Inventário de Funções do Voluntariado verificámos que apresenta: uma consistência interna boa; em termos de validade de constructo, uma estrutura de 5 fatores próxima da estrutura original e correlações moderadas entre os fatores. Neste inventário, os fatores com resultados mais elevados foram Valores e Carreira. No que diz respeito ao QSV, os voluntários obtiveram valores mais elevados na Satisfação com as Tarefas. Na relação entre os dois instrumentos verificámos que todas as funções do IFV estavam relacionadas de forma positiva e significativa com a Satisfação com os Motivos do voluntariado, atestando a respetiva validade concorrente.

A influência de variáveis demográficas (idade, género) e de variáveis relacionadas com o voluntariado (duração do voluntariado) também foi testada, mas apenas a variável género, neste caso feminino, revelou diferenças estatisticamente significativas.

Neste estudo foram comparados dois contextos de voluntariado, o de reabilitação e o hospitalar. Os nossos resultados não revelaram diferenças estatisticamente significativas relativamente às funções motivacionais.

Palavras-chave: Voluntariado, Contextos, Funções Motivacionais, Satisfação

Volunteers' Motivations and Satisfaction

Abstract

The purpose of this research is to analyze volunteering in different contexts, from the point of view of the volunteer, establishing as objectives the analysis of the volunteers' motivational functions and their satisfaction. This research also analyses the psychometric qualities of the instruments used.

Data were collected from a sample of 143 volunteers of both genders, mostly young (mean chronological age of 22 years), volunteering in different institutions. The Volunteer Functions Inventory (VFI), by Clary et al. (1998) and the Volunteers Satisfaction Index (VSI), by Jiménez et al. (2009) were used.

Regarding the VFI, it was verified that: it has good internal consistency; in terms of construct validity, a 5 factor structure was observed, close to the original structure, as well as moderate correlations between the factors. In this inventory, the factors with the highest results were Values and Career. With regard to the VSI, volunteers get higher scores on Task Satisfaction. Regarding the relationship between the two instruments, we verified that all IFV functions were positively and significantly related to Satisfaction with Volunteer Motivations, thus showing their respective convergent validity.

The influence of demographic variables (age, gender) and variables related to volunteering (duration) were also tested, but only the gender variable, in this case female, it revealed statistically significant differences.

In this study, two volunteer contexts were compared: rehabilitation and hospital. Our results did not reveal statistically significant differences regarding motivational functions.

Key Words: Volunteer Work, Contexts, Motivational Functions, Satisfaction

Agradecimentos

À Professora Doutora Maria Cristina Petrucci Almeida Albuquerque pelo seu profissionalismo, entrega e dedicação ao seu trabalho. Por me ter ajudado a chegar ao final deste percurso e pela sua incansável disponibilidade em me orientar. Obrigada por todos os ensinamentos e persistência.

À Dra Teresa Nunes Vicente por me ter acompanhado ao longo destes anos, fazendo tudo o que estava ao seu alcance para que nunca desistisse dos meus objetivos. Por me ter ajudado a crescer como pessoa e como profissional e por demonstrar que existe sempre uma solução. Obrigada pelas oportunidades e por partilhar comigo a sua experiência.

A todos os voluntários das associações e instituições que se disponibilizaram para participar nesta investigação.

A todos os meus amigos que nunca me deixaram para trás e que se preocuparam sempre em me dar força para chegar ao fim da vida académica, mas que também estiveram sempre presentes nos melhores momentos.

Aos meus queridos pais que me apoiam incondicionalmente, com quem partilho sentimentos e emoções nos momentos mais e menos importantes da minha vida. Obrigada de coração cheio por me proporcionarem todas estas vivências e que daqui para a frente seja ainda melhor. Obrigada à minha família que estando longe ou perto fazem sempre questão de estar presentes.

Índice

Introdução.....	1
1.Enquadramento conceptual.....	2
1.1.Conceito e contextos do voluntariado.....	2
1.1.1.Definições institucionais.....	4
1.1.2.Enquadramento Legal Português.....	4
2.Objetivos.....	12
3.Metodologia.....	12
3.1.Caracterização da Amostra.....	12
3.2.Instrumentos.....	14
3.3.Procedimento.....	16
4.Resultados.....	16
4.1.Inventário de Funções do Voluntariado.....	16
4.1.1Resultados por Item.....	16
4.1.2Análise Fatorial.....	18
4.1.3Correlações entre os fatores do IFV.....	21
4.1.4Análise da Consistência Interna.....	21
4.1.5Relação entre Inventário de Funções de Voluntariado e variáveis demográficas.....	22
4.1.6Variáveis relacionadas com a atividade de voluntariado.....	24
4.2.Satisfação com o voluntariado.....	27
4.2.1Questionário de Satisfação com o Voluntariado.....	27
4.2.2Funções motivacionais e satisfação com o voluntariado.....	28
5.Discussão.....	29
6.Conclusão.....	32
Bibliografia.....	33
Anexos.....	38
AnexoI.....	39

Introdução

O trabalho voluntário tem sido amplamente estudado por investigadores de diversas áreas, nomeadamente a psicologia. Neste âmbito tem sido dada particular atenção ao estudo dos antecedentes do voluntariado, dentre os quais se destaca a identificação dos motivos que levam um indivíduo a iniciar e a permanecer neste tipo de atividade.

Por forma a contribuir um pouco mais para a investigação nesta área e tendo em conta que as propriedades psicométricas do Inventário de Funções do Voluntariado (IFV) e do Questionário de Satisfação com o Voluntariado (QSV) não estão analisadas na população portuguesa e os resultados obtidos nos países de origem podem não ser os mesmos noutros países, estabelecemos como primeiro objetivo geral deste estudo a análise das referidas propriedades psicométricas. De seguida, pretendemos caracterizar as funções motivacionais e do nível de satisfação de um grupo de voluntários. Neste estudo também quisemos saber se as funções motivacionais se diferenciam em relação ao contexto em que as pessoas exercem voluntariado. Por último procurámos compreender qual a influência de variáveis demográficas (idade, género) e de variáveis relacionadas com o voluntariado, (duração) nas funções motivacionais.

A presente dissertação encontra-se organizada em seis partes. A primeira parte corresponde ao Enquadramento Concetual, onde é analisado o conceito de Voluntariado, caracterização demográfica dos voluntários em Portugal, quais as funções do voluntariado e a satisfação com o voluntariado. Num segundo momento apresentam-se os principais objetivos deste estudo. A terceira parte é dedicada à metodologia utilizada, tendo em conta a amostra, aos instrumentos e aos procedimentos utilizados. Segue-se a apresentação dos resultados, num quarto momento, e a sua discussão, na quinta parte, de forma a compreender o seu significado e as suas implicações. Por fim faz um balanço do trabalho realizado, com a conclusão.

1. Enquadramento conceptual

1.1. Conceito e contextos do voluntariado

Este primeiro ponto dedica-se fundamentalmente à delimitação do conceito de voluntariado e aos contextos em que é exercido.

Existem grandes divergências naquilo que se entende por voluntariado quer entre trabalhos de investigação, quer na perceção que diferentes grupos de pessoas têm da atividade voluntária.

Smith (1999) e Dingle et al. (2001), no âmbito de trabalhos realizados em contexto de grupos de trabalho da Organização das Nações Unidas (ONU), apresentam vários elementos da definição de voluntariado. Especificamente, os autores identificam cinco pontos-chave referentes à definição de voluntariado.

1) Noção de recompensa: esta dimensão está patente em todas as definições de voluntariado; em algumas definições entende-se que o voluntariado implica a ausência de qualquer recompensa, enquanto que noutras é admitido que o voluntariado possa conter elementos de troca e de reciprocidade. Neste ponto, várias definições de voluntariado admitem recompensas materiais (reembolso de despesas ou pagamento de honorários) e não materiais (como formação ou acreditação), o que permite que as despesas com o voluntariado não sejam fator de exclusão de pessoas com dificuldades económicas que queiram fazer voluntariado. O trabalho remunerado e o voluntariado distinguem-se pelo facto de os ganhos financeiros não serem a principal motivação do voluntário e das recompensas serem inferiores ao valor de mercado do trabalho prestado.

2) Noção de livre vontade: a inexistência de coerção externa é um critério para uma atividade ser definida como voluntariado.

3) Natureza do benefício: implícito na natureza do voluntariado está o benefício desta atividade para terceiros; no entanto, existem opiniões divergentes quanto à possibilidade de familiares, amigos, vizinhos ou outras relações pessoais poderem ser entendidos como beneficiários, sendo que em várias definições de voluntariado o beneficiário terá de ser alguém completamente estranho ao voluntário.

4) Estrutura organizacional: outro fator importante da definição de voluntariado é o seu contexto, nomeadamente o seu contexto formal ou informal. Enquanto que em algumas definições se reconhece quer o voluntariado não formal - a ajuda mútua ou a que acontece entre vizinhos e amigos - quer o voluntariado formal (numa organização ou agência), noutras é apenas considerado voluntariado aquele que é realizado em contexto formal.

5) Nível de envolvimento: outra dimensão patente nas definições de voluntariado diz respeito ao grau de regularidade na participação em projetos de voluntariado; enquanto que algumas definições implicam um elevado grau de regularidade de participação, outras admitem que atividades esporádicas de voluntariado sejam incluídas.

De forma semelhante, Cnaan, Handy e Wadsworth (1996), com base

numa revisão de cerca de 200 definições de voluntariado, sugerem que estas podem variar ao longo de 4 dimensões-chave: 1) Livre vontade; 2) Remuneração; 3) Estrutura; e 4) Beneficiários. As definições mais restritas sugerem que o voluntariado deve ser totalmente voluntário e sem qualquer coerção; não deve envolver qualquer recompensa ou mesmo satisfação de interesse pessoal na atividade de voluntariado; deve ser realizado no âmbito de uma organização formal; e não envolve qualquer relação entre os voluntários e os beneficiários. Definições mais latas incluem atividades que podem envolver graus de coerção (ex., voluntariado como parte de um programa escolar); remuneração abaixo do valor do trabalho e dos serviços prestados; são realizadas fora de organizações formais; envolvem pessoas de contextos semelhantes (étnico, religioso, de género ou residencial) e mesmo voluntários como beneficiários (ex., grupos de autoajuda) (Cnaan et al., 1996). De acordo com Whittaker, McLennan e Handmer (2015), definições restritas podem ser problemáticas uma vez que livre-vontade e a natureza da recompensa, por exemplo, podem ser conhecidas apenas para o voluntário (ex., a pessoa que faz voluntário devido a obrigações morais ou religiosas, ou para aumentar as perspetivas de trabalho). Para além disso, restringir voluntariado a atividades desenvolvidas através de organizações formais omite uma grande quantidade de trabalho levado a cabo por pessoas em países e comunidades onde organizações formais não-governamentais estão ausentes ou subdesenvolvidas.

Também Snyder e Omoto (2008) propõem seis características que definem o voluntariado: 1) as ações dos voluntários devem ser voluntárias, ou seja, na base da livre vontade do voluntário, sem obrigações ou coerção; neste caso, a motivação inicial para o envolvimento do voluntário não é baseada em sentimentos de obrigação pessoal ou expectativas que advêm de relações pré-existentes; 2) o ato de voluntariado envolve algum grau de deliberação ou de tomada de decisão; não são considerados como voluntariado atos impulsivos de prestação de assistência ou de ajuda em emergência; 3) as atividades de voluntariado devem ser prestadas ao longo de um período de tempo com um interesse particular em ações de prestação de ajuda ao longo de semanas, meses ou anos (em contraste com um evento único); 4) a decisão para fazer voluntariado é baseada inteiramente nos próprios objetivos da pessoa sem expectativa de punição ou recompensa material; assim, atividades com o objetivo de remuneração ou para evitar uma punição ou censura não são consideradas inteiramente voluntárias; 5) o voluntariado envolve servir pessoas ou causas que desejem ser ajudadas; por outras palavras, os serviços prestados pelos voluntários não devem ser impostos, mas devem ser procurados e aceites pelos beneficiários; e 6) o voluntariado é realizado em prol de outra pessoa ou causa, e frequentemente através de agências ou organizações; uma importante distinção neste contexto é entre o simples ato de ajudar e o voluntariado realizado no contexto de uma organização (i.e., ajuda informal e formal).

Em suma, o voluntariado refere-se a atividades de prestação de ajuda livremente escolhidas que se estendem no tempo, que não implicam expectativas de compensação e decorrem frequentemente através de organizações formais, e são realizadas em prol de causas ou indivíduos que desejam essa assistência.

1.1.1. Definições institucionais

De acordo com o Centro Europeu de Voluntariado, e com o respetivo Manifesto para o voluntariado na Europa (European Volunteer Center, 2006), “Volunteering is an activity undertaken: a) out of a person’s free will, choice and motivation; b) without concern for financial gain (non-remunerated); c) in an organized setting (within NGOs, volunteer centers, more or less organized groups, etc.); d) with the aim to benefit to someone other than the volunteer and to society at large contributing to values of general interest...”(European Volunteer Center, 2006, p. 2).

A Organização das Nações Unidas (ONU) adota uma definição lata do conceito de voluntariado, procurando enquadrar os diversos contextos da ação voluntária no mundo (Gomes, 2009). Assim, de acordo com a ONU, o voluntariado refere-se a “activities...undertaken of free will, for the general public good and where monetary reward is not the principal motivating factor” (United Nations Volunteer, 2015, p. 14).

Por fim, a União Europeia, reconhecendo as particularidades da situação em cada Estado Membro e de todas as formas de voluntariado, refere que por “atividades de voluntariado” se entendem “(...) all types of voluntary activity, whether formal, non-formal or informal which are undertaken of a person’s own free will, choice and motivation, and is without concern for financial gain. They benefit the individual volunteer, communities and society as a whole (...) are often carried out in support of a non-profit organization or community-based initiative” (Council Decision No 37/2010/EC, p. 1).

1.1.2. Enquadramento Legal Português

Em Portugal, é o Decreto de Lei nº 71/98 de 3 de novembro (Decreto Lei nº 71/98 de 3 de novembro) que define e regulamenta a atividade de voluntariado, reconhecendo legalmente a existência do voluntário. Neste contexto, o Voluntariado é definido no artigo 2º, ponto 1 como “...o conjunto de ações de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas ou outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e das comunidades desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas” (Decreto Lei nº 71/98). No ponto 2, do mesmo artigo é acrescentado que “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” (Decreto Lei nº 71/98). Desta forma, esta definição abrange apenas a vertente formal de voluntariado, excluindo outro tipo de atividades que decorram na esfera familiar ou comunitária (Gomes, 2009).

Assim, em Portugal, e de acordo com Gomes (2009) “a definição de voluntariado é muito mais restrita, dado que compreende apenas as ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada ao serviço dos indivíduos, das famílias e das comunidades, apenas no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção desenvolvidas sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas” (Gomes, 2009, p. 21), em

contraste com as definições mais latas apresentadas anteriormente.

O enquadramento legal português define voluntário, no artigo 3º, ponto 1, como “o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar acções de voluntariado no âmbito de uma organização promotora” (Decreto Lei nº 71/98).

Por fim, no artigo 6º, são expostos os princípios enquadradores do voluntariado, fazendo-se referência ao carácter de gratuidade do voluntariado, sendo que “o voluntário não é remunerado, nem pode receber subvenções ou donativos, pelo exercício do seu trabalho voluntário” (Decreto Lei nº71/98).

Em 2007 foi constituída a Confederação Portuguesa do Voluntariado (CPV), que teve como principal finalidade representar os voluntários e suas organizações, independentemente das suas áreas de atuação, contribuindo para a defesa dos seus direitos e interesses.

1.1. Caracterização Demográfica dos Voluntários em Portugal

O enquadramento jurídico do voluntariado contribuiu para o reconhecimento do valor dos voluntários e das ações de voluntariado que, para além de contribuírem para o desenvolvimento da sociedade portuguesa de uma forma geral, têm um importante contributo económico de 1% do Produto Interno Bruto (INE, 2012). O Inquérito ao Trabalho Voluntário, realizado pelo Instituto Nacional de Estatística (INE) e publicado em 2012, revelou que cerca de 1 milhão e 40 mil pessoas (11.5%) residentes em Portugal, com 15 anos ou mais, participou em pelo menos uma ou mais atividades formais ou informais de voluntariado, correspondendo a uma taxa de voluntariado de 11.5%. Pouco mais de metade do total de voluntários realizou uma atividade voluntária através de uma organização ou instituição, isto é, voluntariado formal (51.6%), o que representou 5.9% da população residente com 15 ou mais anos.

No que diz respeito à demografia dos voluntários portugueses, o mesmo estudo do INE (2012) revela que o trabalho voluntário tem uma taxa maior na população feminina com 12.7% comparativamente a uma taxa de 10.3% na população masculina; esta diferença verifica-se também no voluntariado formal com 6.2% de mulheres e 5.7% de homens e no voluntariado informal, em que 6.8% são mulheres e 4.8% são homens. A taxa de voluntariado da população empregada (12.8%) foi muito próxima da população desempregada (13.1%), mas revelou-se inferior nos inativos (9.4%). Verificou-se ainda que a atividade de voluntariado está associada ao nível de escolaridade, tendo-se observado que a taxa de voluntariado foi de 21.3% para os indivíduos voluntários com ensino superior e 3.5% são voluntários sem nenhum nível de escolaridade (INE, 2012).

Quanto à idade, o mesmo estudo do INE (2012) verificou as seguintes taxas de voluntariado: 11.6% de voluntários na faixa etária dos 15-24 anos, 13.1% na faixa etária dos 25-44 anos, 12.7% no escalão dos 45-64 anos e apenas 7.3% na faixa etária dos maiores 65 ou mais anos. No que diz respeito ao estado civil, as taxas de voluntários apresentavam 11.7% nos

solteiros, 11.9% de casados, 12.8% nos divorciados ou separados e 7.5% viúvos (INE, 2012).

Em suma, no que diz respeito a atividades de trabalho voluntário formal, destaca-se uma maior prevalência de indivíduos mais jovens, sobretudo desempregados, e com níveis de escolaridade mais elevada. Predomina o sexo feminino e indivíduos solteiros. Relativamente a atividades de trabalho voluntário informal predominam indivíduos com mais idade, do sexo feminino, separados ou divorciados, com maior nível de escolaridade e com maior taxa de desemprego.

De acordo com outro estudo realizado em 2010 em parceria com os Bancos Alimentares a ENTRA AJUDA e a Universidade Católica Portuguesa surgem alguns dados relevantes: i) a Bolsa de Voluntários já representa 7,7% da angariação dos voluntários; ii) os voluntários são motivados pelo bem-estar (50%), pela realização pessoal (33,7%) e 12,0% das instituições afirma que os seus voluntários estão presentes para ocupar o seu tempo; iii) 56,8% das instituições contam com entre 1 a 10 mulheres voluntárias e 56,6% tem entre 1 a 10 homens voluntários; iv) 10,9% são estudantes e apenas 10,7% com idades entre os 15 e os 25 anos; v) 39,6% das instituições têm voluntários que terminaram o ensino secundário e 30,7% referem que os seus voluntários têm curso superior. Além disso, concluiu-se que existem mais mulheres voluntárias do que homens nas instituições de Solidariedade Social. As áreas de atuação mais privilegiadas são a Solidariedade Social (31,2%), a Saúde (15,1%) e a Educação (14,9%) (ENTRA AJUDA, 2011).

1.2. Motivações para o Voluntariado

O trabalho voluntário tem sido amplamente estudado por investigadores de diversas áreas, como a psicologia, a sociologia e a economia. No âmbito da psicologia, tem sido dada particular atenção ao estudo dos antecedentes do voluntariado, dentre os quais se destaca a identificação dos motivos que levam um indivíduo a iniciar e a permanecer nesse tipo de atividade, muitas vezes por longos períodos de tempo.

Em psicologia, o fenómeno do voluntariado tem sido estudado através de uma abordagem funcionalista que examina as razões que levam os indivíduos a tomar a decisão de se tornarem voluntários, bem como as necessidades e os objetivos que os indivíduos procuram satisfazer e cumprir através do serviço de voluntariado (Clary et al. 1998; Clary & Snyder 1999; Snyder & Omoto 2008). De facto, em psicologia, a abordagem funcionalista tem sido usada para examinar intenções pessoais e sociais, bem como necessidades e objetivos que são satisfeitos pelas atitudes e comportamentos dos indivíduos (Omoto & Snyder 1995; Snyder & Omoto 2008). De acordo com as teorias funcionais do comportamento, pessoas diferentes podem ter o mesmo comportamento por diferentes razões e o mesmo comportamento pode servir diferentes funções para cada indivíduo (Katz, 1960; Snyder 1993). Assim, uma visão funcional do voluntariado pressupõe que as pessoas podem iniciar a atividade de voluntariado partindo de diferentes necessidades, objetivos e intenções (Clary et al. 1998; Omoto & Snyder, 1995; Snyder, 1993; Snyder & Omoto, 2008).

Assim, entende-se que as motivações para o voluntariado desempenham um papel significativo em cada fase do processo de voluntariado, e os investigadores têm procurado perceber as motivações para o voluntariado usando uma abordagem funcional. Neste contexto, destaca-se o Modelo do Processo de Voluntariado (Volunteer Process Model, VPM) de Omoto e Snyder (1995) que propõe um enquadramento que conceptualiza o processo de voluntariado como desdobrando-se ao longo do tempo, segundo três fases sequenciais e interativas (antecedentes, experiências e consequências), e que pode ser aplicado a diferentes níveis de análise (individual, interpessoal organizacional e societal) (Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2008). De particular interesse para o presente trabalho é o nível individual.

Originalmente desenvolvido no contexto do voluntariado com pacientes com SIDA (Omoto & Snyder 1995), o modelo VPM aborda os motivos psicológicos na base da decisão dos indivíduos para se envolverem em voluntariado, e a motivação, necessidades e objetivos que procuram satisfazer e cumprir através do serviço de voluntariado.

De acordo com o modelo VPM, as motivações para o voluntariado encaixam no estágio antecedentes, no nível individual, que descreve os fatores que predizem o envolvimento inicial no voluntariado e que inclui, para além das motivações, outros fatores como características pessoais (ex., personalidade, empatia), situações de vida atuais (ex., apoio social), etc. (Omoto & Snyder, 1995; Omoto, Snyder, & Martino, 2000; Snyder & Omoto, 1992a, b).

A investigação tem revelado uma diversidade de motivações que impelem os indivíduos para se envolverem em atividades de voluntariado e para se manterem nestas atividades. Contudo, parece existir um conjunto de motivações recorrente entre os voluntários (Snyder & Omoto, 2008). Concretamente, é comum para os voluntários identificarem motivações relacionadas com valores pessoais, incluindo preocupações humanitárias, convicções ou crenças, bem como valores religiosos e espirituais (Omoto & Schlehofer, 2007; Wilson & Musick, 1997). Outro tipo importante de motivações está relacionado com preocupação com a comunidade, ou o desejo de prestar apoio e assistir uma comunidade de pessoas específica, quer o voluntário se considere ou não um membro dessa comunidade. Para além disso, algumas pessoas voluntariam-se por razões que são relativamente mais autofocadas. Por exemplo, têm sido identificadas motivações que incluem voluntariado por motivos profissionais, quer seja para impulsionar a carreira ou oportunidades de networking para obter experiências relevantes para a carreira, e voluntário para ganhar melhor compreensão ou conhecimento sobre um problema, uma causa, ou um conjunto de pessoas. Outras motivações relativamente autofocadas incluem o desenvolvimento pessoal (ex., desenvolver competências, pôr-se à prova), aumento da autoestima (ex., para se sentir melhor consigo próprio ou trazer mais estabilidade), e preocupações interpessoais (ex., desejo de contruir para uma rede social, de conhecer pessoas e fazer novos amigos) (Snyder & Omoto, 2008).

Ao longo das últimas décadas, diversos inventários foram desenvolvidos, quer seja para aferir motivações de relevância genérica para a

ação voluntária, quer seja para avaliar motivações para o voluntariado em causas específicas. O Inventário de Funções do Voluntariado (IFV), de Clary e colaboradores (1998), constitui um exemplo de um instrumento desenvolvido para a identificação das motivações individuais de natureza genérica para o trabalho voluntário, com base no referencial teórico funcionalista, que se preocupa com a identificação de razões, planos e metas subjacentes ao pensamento, sentimentos e comportamento do indivíduo.

Especificamente, Clary e colaboradores (1998) identificaram seis funções psicológicas básicas que seriam atendidas pelo voluntariado (Tabela 1). Com base nessas funções, foram derivados 30 itens (5 para cada função) que descrevem razões possíveis para o trabalho voluntário (Tabela 1), que o respondente deve pontuar consoante o grau de importância. O primeiro estudo de validação do instrumento foi realizado com uma amostra de 535 participantes, e as análises fatoriais exploratória e confirmatória corroboraram a estrutura de seis categorias motivacionais para o voluntariado (Clary et al., 1998).

Tabela 1. Funções do voluntariado e a sua avaliação pelo Inventário de Funções do Voluntariado (Clary et al., 1998)

Função	Definição conceptual	Exemplo de item do IFV
Valores	Expressão de valores relacionados com preocupações altruístas e humanitárias para com os outros	“... importante ajudar os outros”
Experiência	Procura de novas experiências de aprendizagem e oportunidade de adquirir conhecimentos teóricos e exercitar competências	“... permite-me ter uma nova perspectiva sobre as coisas”
Relações Sociais	Procura de oportunidades de estar com amigos, ou aumentar e fortalecer a rede social	“Pessoas (...) querem que eu seja voluntário(a)”
Carreira	Obter vantagens ligadas à carreira e que podem ser adquiridas através da participação no trabalho voluntário	“... a ter sucesso na profissão que escolhi”
Proteção	Redução de sentimentos negativos, tal como a culpa, ou procura de um escape para os problemas	“... ajuda-me a ultrapassar os meus próprios problemas pessoais”
Autoestima	Desenvolvimento pessoal, obter satisfação relacionada com o crescimento pessoal e a autoestima	“... faz-me sentir útil.”

Desde então, o IFV tem sido usado em diferentes grupos e contextos culturais e tem demonstrado precisão e validade (ex., constructo, convergente

e discriminante) adequadas (ex., Burns, Reid, Toncar, Fawcett, & Anderson, 2006; Vocino & Polonsky, 2011; Wu, Lo, & Liu, 2009). Por exemplo, o estudo de Dávila e Chacón (2003), em que foi realizada uma adaptação do IFV para a população espanhola, confirmou o modelo multifatorial de motivações para o voluntariado proposto por Clary e colaboradores (1998). O instrumento foi aplicado em 395 voluntários com idades compreendidas entre os 15 e 82 anos, resultando numa estrutura de seis fatores, semelhante àquela proposta no estudo original. Em contraste, num estudo realizado na China (Wu et al., 2009) com estudantes universitários com idades compreendidas entre os 17 e 27 anos, os resultados indicaram que as motivações dos participantes daquele país se agregaram em torno de quatro fatores, e não seis (valores, carreira, social e experiência). Na mesma linha, noutro estudo realizado em Itália para identificar as motivações de jovens adultos, com idades entre os 24 e 31 anos, para o trabalho voluntário, as motivações agregaram-se em quatro fatores: carreira, social, valores e proteção (Marta, Guglielmetti & Pozzi, 2006). Desta forma, apesar do IFV continuar a ser um dos instrumentos mais utilizados para avaliação das funções motivacionais do voluntariado, os estudos relativos à sua estrutura fatorial têm apresentado resultados contraditórios.

Têm sido reportadas diferenças nas funções motivacionais para o voluntariado de acordo com um conjunto de características. Por exemplo, tem-se verificado que os participantes do género feminino tendem a reportar valores mais elevados em todas as motivações para o voluntariado quando comparados com participantes do género masculino (e.g., Clary et al., 1998). Contudo, os mesmos autores também encontraram que homens e mulheres atribuíam a mesma importância às seis funções, sendo os motivos mais valorizados os valores, aprendizagem e social (Clary et al., 1998).

Os estudos também têm revelado diferenças significativas nas funções motivacionais para o voluntariado em função da idade. Especificamente, os dados apontam que à medida que a idade aumenta, as motivações para o voluntariado relacionadas com a carreira, experiência e fazer amigos tendem a diminuir, enquanto que as motivações sociais e relacionadas com valores tendem a aumentar (e.g., Dávila & Días-Morales, 2009; Omoto et al., 2000).

De acordo com diversas investigações, as funções valores, experiência e promoção de autoestima são as que parecem ser mais salientes (ex., Allison, Okun, & Dutridge, 2002; Clary et al., 1998; Planalp & Trost, 2009), na explicação das motivações próprias. Num outro estudo realizado em Portugal, numa amostra de 61 voluntários, de ambos os sexos, com idades compreendidas entre os 17 e os 61 anos, também se verificou que as motivações mais salientes foram a experiência, valores e autoestima (Silva, 2014).

É importante ressaltar que as pessoas podem procurar oportunidades para o voluntariado por uma ou mais motivações diferentes. Contudo, o ponto central da abordagem funcional é que a decisão de iniciar o voluntariado tem como objetivo satisfazer ou ir ao encontro de necessidades pessoais específicas. Neste contexto, é mais provável que as pessoas se envolvam em ações de voluntariado quando essas ações podem ir ao encontro das suas próprias motivações. De facto, a investigação que examina mensagens persuasivas para recrutar voluntários tem-se focado em apelos às

motivações de voluntários prospectivos para se tornarem voluntários. Um tema consistente nestas investigações é a importância da correspondência entre as mensagens e as motivações. Ou seja, baseando-se em investigação que indica uma diversidade de potenciais motivações para o voluntariado (e.g., Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995), estes estudos têm demonstrado que o impacto persuasivo da mensagem é maior quando vai diretamente ao encontro das motivações primárias do recipiente do que quando isso não acontece (e.g., Clary, Snyder, Ridge, Miene, & Haugen, 1994; Smith, Omoto, & Snyder, 2001).

1.3. Satisfação com o voluntariado

A satisfação com o trabalho de voluntariado tem sido encarada como multidimensional, e definida como percepções, ou respostas efetivas, positivas que o voluntário sustem em relação ao trabalho de voluntariado e ao contexto em que se desenvolve essa atividade (Galindo-Kuhn & Guzley, 2002; Gidron, 1983, 1985).

Gidron (1983) encara o conceito de satisfação como multidimensional, tendo identificado 12 dimensões: trabalho em si, realização da tarefa, conveniência da tarefa, família beneficiário, supervisor emocional, supervisor instrumental, reconhecimento, fatores de stress, profissionais, outros voluntários, e aceitação social percebida do trabalho de voluntariado. Contudo, apenas 4 destas dimensões foram preditores estatisticamente significativos da satisfação geral com o trabalho de voluntariado: o trabalho em si (ex., desafios da tarefa), realização, conveniência das tarefas, e ausência de stress (Gidron, 1983).

Galindo-Kuhn e Guzley (2002) desenvolveram o Volunteer Satisfaction Index (VSI), e identificaram quatro campos que podem influenciar o grau de satisfação com o voluntariado: o apoio organizacional (feedback do desempenho e objetivos claros), a eficácia da participação (uso das próprias capacidades e competências), o empowerment e a integração no grupo (formação de laços com outros voluntários e profissionais). Mais recentemente, Jiménez, Fuertes e Abad (2009) também desenvolveram o Questionário de Satisfação com o Voluntariado que tem por objetivo identificar fatores que explicam a permanência do indivíduo na prática de voluntariado, sendo eles: a satisfação com as motivações, a satisfação com a organização e a satisfação com as tarefas. Esta estrutura fatorial foi validada num estudo realizado numa amostra de 673 voluntários que trabalhavam em 93 organizações de solidariedade social. Um dos resultados obtidos neste estudo apontou que as três dimensões identificadas diferenciaram de forma significativa entre voluntários que continuavam e voluntários que abandonaram a prática de voluntariado no espaço de um ano (Jiménez, Fuertes, & Abad, 2009).

A satisfação das motivações do voluntário através de atividades relevantes pode levar à retenção do voluntário e a uma maior duração do seu serviço (Clary et al., 1998; Omoto & Snyder, 1995; Snyder & Omoto, 2008). Diversos estudos empíricos têm sugerido que quanto mais o voluntariado corresponde às motivações que levaram a que o indivíduo iniciasse o serviço de voluntariado, maior é a satisfação do voluntário. Por exemplo, como parte

de um estudo longitudinal do processo de voluntariado, Crain, Omoto e Snyder (1998) examinaram o papel da correspondência entre as motivações, expectativas e experiências dos voluntários na satisfação do voluntário e no seu nível de burnout. Os resultados deste estudo revelaram que a correspondência entre as motivações, expectativas e experiências do voluntário é um preditor de maior satisfação e menor burnout, sugerindo que uma maior correspondência está associada a consequências de voluntariado mais positivas. Num estudo de campo longitudinal com voluntários a trabalhar com doentes com SIDA, o compromisso para manter o voluntariado era maior entre voluntários cujas experiências eram congruentes com, ou correspondiam às suas motivações para o voluntariado avaliadas seis meses antes (O'Brien, Crain, Omoto, & Snyder, 2000 cit por Snyder & Omoto, 2009). Na mesma linha, um estudo experimental em que estudantes universitários foram induzidos a participar em serviços de voluntariado, sugere que atitudes e intenções facilitadoras da continuidade do serviço eram aumentadas por intervenções desenhadas para encorajar os estudantes a enquadrar as suas atividades de formas que eram mais congruentes com as suas motivações (Williamson, Snyder, & Omoto, 2000).

Como referido inicialmente, as fases do modelo VPM estão interligadas. Por exemplo, num estudo sobre a longevidade do serviço, um aspeto central do estágio das consequências do processo de voluntariado, os autores concluíram que uma maior duração do serviço de um grupo de 116 voluntários com pacientes com SIDA estava relacionada com maior satisfação com o seu trabalho (estádio experiências), bem como com as motivações que os levaram a tornarem-se voluntários (estádio antecedentes) (Omoto & Snyder, 1995).

Também Green e colaboradores (1984) e Millette e Gagné (2008) sugerem que a satisfação, a motivação e as experiências dos voluntários estão relacionadas umas com as outras. Assim, através da avaliação contínua dos níveis de satisfação percebida pelos voluntários e partilha dos seus sentimentos, as associações estarão mais capazes para formular estratégias para continuar a motivar os seus voluntários. Esta é também uma forma de poder evitar que os voluntários percam o interesse ao longo do tempo, reduzindo as taxas de abandono das ações voluntárias. No sentido de reforçar esta ideia, os resultados do estudo de Ferreira, Proença e Proença (2008) sugerem que, para voluntários mais satisfeitos é necessário que as suas motivações para ajudar sejam determinadas no início do processo de orientação e formação para as ações voluntárias. Os indivíduos podem, então, ser orientados para tarefas suscetíveis de proporcionar maior gratificação, uma vez que as razões para ajudar podem mudar ao longo do tempo. Por isso, as organizações devem, periodicamente, fazer um levantamento daquilo que motiva os voluntários e, no caso de não se sentirem satisfeitos, oferecer-lhes novas oportunidades de ajuda (Ferreira, Proença, & Proença, 2008). Os resultados também indicam que os indivíduos pouco motivados ou pouco satisfeitos podem, gradualmente, despende menos tempo para a organização, permanecendo, contudo, como voluntários. Esses voluntários poderiam ser encaminhados para ajudar em projetos específicos e eventos anuais que necessitem de assistência apenas de forma ocasional (Ferreira, Proença, & Proença, 2008).

Em suma, a abordagem funcional propõe que os voluntários que desenvolvem as suas atividades com base nas funções que correspondem às suas próprias motivações vão retirar maior satisfação e prazer do serviço de voluntariado e que, por sua vez, uma maior satisfação faz com que seja mais provável que os voluntários permaneçam mais tempo no voluntariado comparativamente àqueles cujas motivações não são satisfeitas no seu envolvimento.

2. Objetivos

Tendo em conta que as propriedades psicométricas do IFV e do QSV não estão analisadas na população portuguesa e os resultados obtidos nos países de origem podem não ser os mesmos noutros países, um primeiro objetivo geral deste estudo prende-se com a análise das referidas propriedades psicométricas. Este objetivo geral divide-se nos seguintes objetivos específicos:

- 1) análise da precisão, através da consistência interna (alfa de Cronbach), do IFV;
- 2) análise da validade de constructo do IFV através de uma análise fatorial exploratória e da análise das correlações entre os fatores do IFV;
- 3) exame da validade concorrente através da determinação das correlações entre os fatores do IFV e do QSV.

Um segundo objetivo geral está relacionado com a caracterização das funções motivacionais e do nível de satisfação de um grupo de voluntários.

Estabelecemos como um terceiro objetivo geral perceber se as funções motivacionais se diferenciam em relação ao contexto em que as pessoas exercem voluntariado. Até ao momento são inexistentes os estudos relativos a este objetivo.

Por último, o nosso quarto objetivo geral vai no sentido de compreender qual a influência de variáveis demográficas (idade, género) e de variáveis relacionadas com o voluntariado (duração) nas funções motivacionais.

3. Metodologia

3.1 Caracterização da Amostra

A recolha da amostra foi realizada no serviço de voluntariado da Associação de Paralisia Cerebral de Coimbra (APCC), bem como no voluntariado de outras associações de diferente natureza, tais como, hospitalares, de defesa dos direitos humanos, de apoio a alunos Erasmus e de reabilitação nas cidades de Coimbra e de Aveiro. Foram escolhidas estas duas cidades, principalmente devido à proximidade em termos pessoais. Desta forma, trata-se de uma amostra de conveniência.

A escolha das instituições prendeu-se com o facto de contactarem com diferentes tipos de população e, por conseguinte, realizarem diferentes tipos de atividades de voluntariado.

No total, a amostra do presente estudo é composta por 143 voluntários, sendo que 30 (21%) voluntários pertencem à APCC e os restantes 113 distribuem-se pelas outras associações.

Tabela 2. Distribuição dos indivíduos da amostra por variáveis demográficas

Variável	Categorias	N	%
Género	Masculino	45	68.5
	Feminino	98	31.5
Estado Civil	Solteiro	138	96.5
	Casado	3	2.1
	Divorciado	2	1.4
Nível Escolar	9º Ano	3	2.1
	Secundário	92	64.3
	Licenciatura	40	28.0
	Mestrado	8	5.6

No que diz respeito à idade, a amostra é constituída por sujeitos com idades compreendidas entre os 18 e os 52 anos. A idade média registada ($M = 22.33$; $DP = 4.61$), atesta que se trata, sobretudo de jovens adultos.

Relativamente ao género, verifica-se uma predominância do género feminino, com 98 sujeitos (68.5%), enquanto que o género masculino apresenta um total de 45 (31.5%).

Quanto à distribuição dos sujeitos de acordo com as habilitações literárias, destacam-se os sujeitos que completaram o Secundário ($n = 92$; 64.3%), seguido dos sujeitos com Licenciatura ($n = 40$; 28%), dos sujeitos com Mestrado ($n = 8$; 5.6%), e por fim dos sujeitos com o 9º ano ($n = 3$; 2.1%). No que concerne ao estado civil, verifica-se que a maioria dos voluntários são solteiros ($n = 138$; 96.5%), e os restantes são casados ($n = 3$; 2.1%) e divorciados ($n = 2$; 1.4%)

Relativamente à licenciatura ou mestrado, 19 estão a frequentar o mestrado integrado de psicologia (13.3%), 10 a frequentar a licenciatura em direito (7.0%), 8 o mestrado integrado em medicina (5.6%), 4 a licenciatura em línguas e estudos editoriais (2.8%), 4 a frequentar a licenciatura em biologia (2.8%), 3 a frequentar a licenciatura em engenharia de computadores e telemática (2.1%), 3 a licenciatura de línguas e relações empresariais (2.1%), 3 a licenciatura de engenharia do ambiente (2.1%), 3 o mestrado integrado em ciências farmacêuticas (2.1%) e, por fim, 3 a frequentar o mestrado integrado em engenharia mecânica (2.1%). Os restantes sujeitos repartem-se por outras licenciaturas ou mestrados com uma frequência de 1 a 2 sujeitos.

No que diz respeito à instituição de ensino dos voluntários estudantes, a grande maioria estuda na Universidade de Coimbra ($n = 109$; 76.2%), e os restantes voluntários estudam na Universidade de Aveiro ($n = 34$; 23,8%) estando divididos pelas diversas faculdades.

Quanto às atividades desenvolvidas pelos voluntários nas instituições destaca-se o brincar com crianças e adolescentes internados em contexto hospitalar ($n = 27$; 18.9%), organização de atividades para facilitar a integração dos estudantes de Erasmus ($n = 24$; 16.8%), sensibilização da comunidade de Coimbra para os direitos humanos ($n = 17$; 11.9%),

bombeiros voluntários (n = 12; 8.4%), linha telefónica de apoio emocional e prevenção primária do suicídio (n = 12; 8.4%), apoio ao estudo (n = 6; 4.2%), organização de atividades de rua (n = 4; 2.8%), ludoteca e oficina do brinquedo para crianças com necessidades educativas especiais (NEE) (n = 4; 2.8%), auxílio a idosos e organização de vestuário e alimentos (n = 4; 2.8%), apoio no recreio e refeitório a crianças com NEE (n = 3; 2.1%), bócia (n = 1; 0.7%), lar integrado de pessoas com deficiência (n = 3; 2.1%), promoção do cidadão ativo envolvendo a cidade de Aveiro (n = 7; 4.9%), hidroterapia (n = 1; 0.7%), Jardim de Infância (n = 9; 6.3%), hipoterapia (n = 3; 2.1%), distribuição de comida a sem-abrigo (n = 1; 0.7%), e outras atividades (n = 4; 2.8%). Uma parte dos sujeitos foi agrupada em 4 categorias: Reabilitação (n = 30), apoio a alunos Erasmus (n = 24), de defesa de direitos humanos (n = 21) e voluntariado em contexto hospitalar (n = 27).

Relativamente ao número de meses que os voluntários exercem atividade na instituição, a amostra apresenta uma amplitude de 1 a 115 meses, com uma média de 11.39 meses (DP = 15.36).

No que concerne ao tempo, em minutos, que os voluntários exercem atividade por semana este varia entre 60 e 2400, com uma média de 364.24 minutos por semana (DP = 491.29).

3.2 Instrumentos

Os instrumentos compreendem: uma ficha de dados pessoais; o Inventário de Funções do Voluntariado Clary et al. (1998) para analisar as motivações dos voluntários; e o Questionário de Satisfação com o Voluntariado (Jiménez, Fuertes & Abad, 2009), para avaliar o grau de satisfação dos voluntários em relação à própria prática e as dimensões subjacentes a essa satisfação.

Ficha de dados pessoais

A ficha de dados pessoais foi desenvolvida para recolher as informações necessárias para a caracterização sociodemográfica da amostra, como a idade, o sexo, o estado civil, as habilitações literárias e a profissão. Caso o participante fosse estudante teria que inserir o curso, instituição e ano que frequentava. Em relação ao voluntariado, era perguntado ao participante quais as atividades desenvolvidas, qual a população alvo, qual o número de horas por semana que dedicava ao voluntariado, quando iniciou a sua atividade e em que instituição/associação.

Inventário de Funções do Voluntariado (Volunteer Function Inventory)

O inventário (IFV) foi originalmente criado e definido com base na abordagem funcional para avaliar cada uma das seis funções que potenciam a prática de voluntariado. Como indicado anteriormente, as seis funções são: os valores, a experiência, a autoestima, a carreira, as relações sociais e a proteção. Estas funções surgiram no sentido de perceber e poder responder às seguintes questões: “Porque é que as pessoas decidem dedicar-se a

Motivações e Satisfação de Voluntários.

Sara Pinto (e-mail:saraquel.pinto@gmail.com) 2017

atividades de voluntariado?"; "Quando tomam essa decisão porque é que continuam a prestar esse serviço, por vezes durante meses ou mesmo anos?" (Clary & Snyder, 1999, p. 156).

O Inventário de Funções do Voluntariado é uma escala com 30 itens que correspondem às funções que o voluntariado pode ter para cada pessoa. Cada item é avaliado através de uma escala tipo Likert de 7 pontos (7 = Extremamente Importante; 1 = Nada Importante). No presente estudo foi utilizada a versão portuguesa de Silva e Albuquerque (Silva, 2014). As seis funções psicológicas, como já referidas, distribuem-se por cinco itens cada. A função Proteção corresponde aos itens 7, 9, 11, 20 e 24 (ex., item 11: "(...) tira-me alguma da culpa por ter mais sorte do que outras pessoas"; e item 20: "(...) ajuda-me a ultrapassar os meus próprios problemas pessoais"). A função Valores abarca os itens 3, 8, 16, 19 e 22 (ex., item 8: "Tenho uma preocupação genuína com (...) pessoas que apoio"; e item 19: "(...) é importante ajudar os outros"). Da função Carreira fazem parte os itens 1, 10, 15, 21 e 28 (ex., item 1: "(...) ajudar-me a contactar com um lugar onde gostaria de trabalhar"; e item 21: "(...) vai ajudar-me a ter sucesso na profissão"). Os itens da função Social são o 2, 4, 6, 17 e 23 (ex., item 4: "(...) querem que eu seja voluntário(a)"; e item 6: "Conheço pessoas que se interessam por serviços à comunidade"). A função Experiência comporta os itens 12, 14, 18, 25 e 30 (ex., item 14: "(...) permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas"; e item 30: "Posso explorar as minhas próprias forças"). Por último, a função Autoestima corresponde aos itens 5, 13, 26, 27 e 29 (ex., item 13: "(...) aumenta a minha autoestima"; e item 26: "(...) faz-me sentir útil").

No que diz respeito à validade de constructo do IFV, este instrumento foi utilizado num primeiro estudo com 535 sujeitos, onde foi corroborada a existência de seis funções para o voluntariado com saturações fatoriais aceitáveis (de 0.40 a 0.89) (Clary et al., 1998). Em estudos referidos anteriormente, Dávila e Chácon (2003), em Espanha, bem como Wu et al. (2009), na China, validaram a existência de seis fatores motivacionais, ao contrário de Marta et al. (2006), em Itália, que identificaram quatro fatores. Num estudo realizado por Pilati et al. (2011) com 319 voluntários, também não foi corroborada a existência de seis funções, mas sim de quatro. Relativamente à validade preditiva, Clary et al. (1998) confirmaram que o IFV predizia a satisfação e o envolvimento no voluntariado.

No que concerne à consistência interna, o questionário demonstrou valores de alfa de Cronbach acima de 0.80 (Clary et al., 1998). Outros autores como Wu et al. (2009) também verificaram uma boa consistência interna com valores entre .70 a .91. Allison et al. (2002) apontam que o IFV é um dos instrumentos de avaliação na área do voluntariado mais sólido e abrangente.

Questionário de Satisfação com o Voluntariado

Desenvolvido por Jiménez, Fuertes e Abad (2009) este instrumento (QSV) pretende avaliar a satisfação com o voluntariado. É composto por 17 itens, onde os sujeitos indicam, através de uma escala de tipo Likert de 7 pontos (7 = Concordo Totalmente; 1 = Discordo Totalmente) o grau de

concordância com um conjunto de afirmações. O questionário divide-se em três dimensões de satisfação e distingue entre os que continuam a fazer voluntariado nas associações ao longo de 12 meses de tempo de permanência e os que abandonam. A dimensão Satisfação com Organização comporta 7 itens, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 (ex., item 1: “Estou satisfeito(a) com a organização geral da instituição”). A dimensão Satisfação com as Motivações abarca os itens 8, 9, 10, 11, 12, 13 (ex., item 9: “O voluntariado permite-me aprender coisas novas (...)). Por último, os itens da dimensão Satisfação com as Tarefas são o 14, 15, 16, 17 (ex., item 14: “As tarefas (...) têm objetivos claramente definidos”).

Relativamente à validade de construto do QSV, o primeiro estudo para validar este instrumento foi realizado com uma amostra de 673 voluntários, onde se comprovou a existência de três fatores que explicam 52.6% da variância. No que concerne à consistência interna deste mesmo instrumento verificaram-se valores que variam entre .69 e .88 para os três fatores (Jimenez et al., 2009).

3.3 Procedimento

Para dar início à recolha de dados foi elaborada uma carta que foi enviada para as Instituições por forma a dar a conhecer a investigação, pedir a sua colaboração e com vista a marcar, posteriormente, uma reunião presencial. Nas reuniões com as diversas instituições, eram explicadas as finalidades do estudo e o que se pretendia solicitar aos voluntários. Nas instituições que se disponibilizaram a participar foi entregue o consentimento informado aos voluntários, o qual enquadrava a investigação, divulgava os objetivos e garantia o anonimato na participação. Os instrumentos (Ficha de dados pessoais, Inventário de Funções do Voluntariado e o Questionário de Satisfação com o Voluntariado) também foram entregues diretamente aos voluntários, sempre que possível, ou deixados à responsabilidade de alguém da instituição. Nos casos em que foi viável reunir um grupo significativo de voluntários e entregar-lhes pessoalmente os instrumentos, a recolha também era feita no próprio dia. Nas situações em que tal não foi possível, era agendado, novamente, um dia para voltar à instituição, tendo em conta o tempo necessário para se conseguir o preenchimento do maior número de questionários por parte dos voluntários.

4. Resultados

4.1. Inventário de Funções do Voluntariado

4.1.1 Resultados por Item

Da análise dos resultados por item (Tabela 3) verificou-se que os itens com resultados mais elevados, sendo o mínimo possível 1 e o máximo 7, foram os itens 8 e 19 do fator Valores, e os itens 14, 25 e 18 do fator Experiência, todos com médias superiores a 6. Por outro lado, os itens com

médias mais baixas foram os 4 e 11, ambos com médias inferiores a 3, dos fatores Social e Proteção respetivamente.

Tabela 3. Estatísticas descritivas da escala IFV por item

Item	Descrição	<i>M</i>	<i>DP</i>
IFV1	"(...) pode ajudar-me a contactar com um lugar onde gostaria de trabalhar".	4.78	1.68
IFV2	"Os meus amigos são voluntários".	3.55	1.82
IFV3	"Preocupo-me com os que têm menos sorte que eu".	5.68	1.36
IFV4	"Pessoas que me são próximas querem que eu seja voluntário(a)".	2.91	1.92
IFV5	"(...) faz-me sentir importante".	4.57	1.91
IFV6	"Conheço pessoas que se interessam por serviços à comunidade".	4.99	1.51
IFV7	Por muito mal que me esteja a sentir, o voluntariado ajuda-me a esquecer-lo".	4.85	1.72
IFV8	"Tenho uma preocupação genuína com (...) pessoas que apoio".	6.18	0.91
IFV9	"(...) faz-me sentir menos sozinha(o)".	4.38	1.88
IFV10	"Posso fazer (...) contactos que me ajudem na minha carreira"	4.44	1.83
IFV11	"(...) tira-me alguma da culpa por ter mais sorte que as outras pessoas".	2.95	1.87
IFV12	"Posso aprender mais sobre a área em que faço voluntariado"	5.69	1.34
IFV13	"(...) aumenta a minha auto-estima".	4.65	1.69
IFV14	"(...) permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas".	6.20	1.03
IFV15	"(...) permite-me explorar diferentes opções de carreira".	4.80	1.71
IFV16	"Sinto compaixão pelas pessoas que passam necessidades".	5.45	1.47
IFV17	"Pessoas que me são próximas valorizam muito o serviço à comunidade".	4.20	1.79
IFV18	"(...) permite-me aprender coisas através da experiência directa".	6.05	1.12
IFV19	"(...) é importante ajudar os outros".	6.35	0.99
IFV20	"(...) ajuda-me a ultrapassar os meus próprios problemas (...)"	4.33	1.66
IFV21	"(...) vai ajudar-me a ter sucesso na profissão".	4.45	1.71
IFV22	"Posso fazer algo por uma área que é importante para mim".	5.72	1.28
IFV23	"(...) é uma atividade importante para as pessoas que conheço (...)"	3.97	1.89
IFV24	"(...) é um bom escape para os meus problemas".	4.08	1.93
IFV25	"Posso aprender a lidar com pessoas muito diferentes".	6.15	1.10
IFV26	"(...) faz-me sentir útil".	5.98	1.21
IFV27	"(...) faz-me sentir melhor comigo mesma(o)"	5.43	1.46
IFV28	"(...) ficará bem no meu currículo".	4.69	1.86
IFV29	"(...) é uma forma de fazer novos amigos".	5.43	1.33
IFV30	"Posso explorar as minhas próprias forças"	5.85	1.23

4.1.2 Análise Fatorial

Com o intuito de verificar se a estrutura relacional entre os itens da nossa amostra vai ao encontro da estrutura avançada pelos autores da escala original, procedemos a uma Análise Fatorial Exploratória. De entre os vários parâmetros de otimização da Análise fatorial, e tendo em consideração a nossa estrutura de dados, optamos por efetuar a Análise Fatorial sobre a matriz de correlações com extração dos fatores pelo método dos componentes principais com rotação varimax, uma vez que permite obter uma estrutura fatorial em que uma das variáveis originais esteja fortemente associada com um único fator e pouco associada com os restantes (Marôco, 2007).

No que diz respeito à retenção de fatores, foi utilizado o método de Kaiser-Guttman, que retém fatores com eigenvalue superior a 1. Para além disso, foi também tido em consideração o scree-plot (Figura 1), de forma a tomar uma decisão o mais informada possível. O critério de validação da análise utilizado foi o de KMO, que avalia a adequação da amostra, em conjunto com os critérios de classificação de Marôco (2007). Na análise fatorial realizada, foi obtido um valor de KMO de 0.866, considerado excelente por Marôco (2007). Foi também analisado o teste de esfericidade de Bartlett, que testa a hipótese nula de que as variáveis não estão correlacionadas na população. Quanto ao teste de Bartlett apresenta um valor de significância $< .05$, pelo que se conclui que as variáveis estão correlacionadas significativamente. Os resultados obtidos para as duas medidas (KMO e Teste de esfericidade de Bartlett) indicam que a análise fatorial é adequada. Atendendo aos critérios enunciados, realizaram-se várias análises e optou-se por uma solução de 5 fatores.

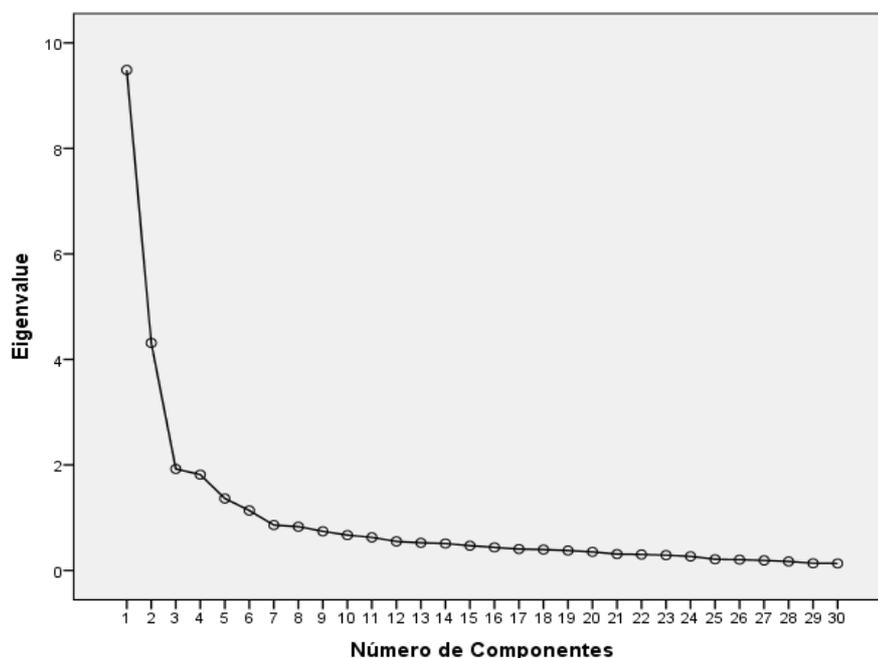


Figura 1. Scree-plot com os itens da escala e os respetivos eigenvalues

A solução de 5 fatores encontrada para o IFV encontra-se descrita na Tabela 4. Em média, a comunalidade foi de 0.672. Também se verificou que todos os itens apresentaram saturações fatoriais acima do ponto de corte de 0.40 sugerido por Tabachnick e Fidell (2007).

Tabela 4. Pesos fatoriais dos itens referentes a cada um dos 5 fatores extraídos. Variância explicada por cada fator e total.

Item	1	2	3	4	5	Comunalidade
IFV20	0.749					0.661
IFV27	0.736					0.551
IFV7	0.721					0.672
IFV24	0.684	0.415				0.695
IFV13	0.632					0.503
IFV26	0.600				0.478	0.602
IFV9	0.581					0.643
IFV5	0.542					0.694
IFV4		0.801				0.526
IFV23		0.797				0.679
IFV17		0.775				0.662
IFV2		0.681				0.615
IFV6		0.647			0.420	0.598
IFV11	0.423	0.436			-0.420	0.722
IFV16			0.762			0.694
IFV3			0.761			0.640
IFV8			0.691		0.431	0.735
IFV14			0.662		0.455	0.675
IFV19			0,651			0.629
IFV22			0.558			0.687
IFV15				0.785		0.637
IFV1				0.769		0.351
IFV10				0.745		0.742
IFV21				0.687		0.685
IFV12				0.498	0.460	0.648
IFV28	0.406			0.420		0.618
IFV25					0.735	0.659
IFV18			0.525		0.623	0.513
IFV30	0.424				0.600	0.561
IFV29	0.407				0.555	0.604

Variância Explicada	31.62%	14.38%	6.41%	6.05%	4.54%
Variância Explicada	31.62%	46.00%	52.41%	58.46%	63.00%
Acumulada					

Nota: 1 – Proteção + Autoestima; 2 – Social; 3 – Valores; 4 – Carreira; 5 - Experiência

Apesar de apresentar apenas 5 Fatores, em vez dos 6 da escala original, a estrutura apresenta indicadores favoráveis. Para além de apresentar um baixo número de itens que saturam em 2 ou mais fatores, grande parte dos itens satura no mesmo fator que na estrutura original, tendo em conta que os fatores Proteção e Autoestima se encontram aqui juntos no Fator 1.

Assim, no Fator 1 encontram-se itens referentes a dois fatores que na escala original se encontravam separados – Proteção e Autoestima. Os restantes 4 fatores são coincidentes em termos de itens com os da escala original, exceção feita aos itens 11, 14, 12 e 29 que não se encontram nos respetivos fatores, estando cada um deles num fator diferente do original.

Mais concretamente, o item 11 (“... tira-me alguma da culpa por ter mais sorte que as outras pessoas”) encontra-se aqui a saturar no fator Social em vez de no de Proteção. No entanto, é de notar que o valor de saturação é idêntico em ambos os fatores.

O item 14 (“... permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas”), originalmente pertencente ao fator Experiência, aqui encontra-se incluído no fator Valores, apesar de este item também ter um valor de saturação elevado no fator original.

O item 12 (“Posso aprender mais sobre a área em que faço voluntariado”) encontra-se aqui no fator Carreira em vez de no original Experiência com valores de saturação bastante idênticos.

Por fim, no que diz respeito ao item 29 (“... é uma forma de fazer novos amigos”), originalmente pertencente ao fator Autoestima, encontra-se aqui a saturar no fator Experiência, com valores não muito distantes ao fator original.

Tendo em conta que os fatores da estrutura de 5 fatores do IFV não têm o mesmo número de itens, não é possível compará-los entre si; por isso, procedemos à divisão do resultado de cada um dos fatores pelo respetivo número de itens (Tabela 5). Assim, os valores mais elevados encontram-se no fator Valores (7.11), seguido da Carreira (5.77), a Experiência (4.70), o fator Social (4.51) e, por fim a Proteção+Autoestima com a média mais baixa (3.83).

Tabela 5. Resultados médios dos 5 fatores do Inventário das Funções do Voluntariado

Fatores	<i>M</i>	<i>DP</i>
Proteção + Autoestima	3.83	1.01
Valores	7.11	1.04
Social	4.51	1.65
Carreira	5.77	1.50
Experiência	4.70	0.74

4.1.3 Correlações entre os fatores do IFV

Na Tabela 6 está apresentada a matriz de correlações dos fatores extraídos através da análise fatorial.

As correlações entre os fatores são predominantemente moderadas (Cohen, 1988), destacando-se ligeiramente as referentes ao fator Protecção+Autoestima.

Tabela 6. Coeficientes de Correlação de *Pearson* entre os 5 fatores do IFV

Fatores	1	2	3	4	5
1 - Protecção + Autoestima	-				
2 – Social	0.57**	-			
3 – Valores	0.43**	0.16	-		
4 – Carreira	0.58**	0.50**	0.30**	-	
5 – Experiência	0.51**	0.17*	0.53**	0.48**	-

Nota: * $p < 0.05$ (bicaudal)

** $p < 0,01$ (bicaudal)

4.1.4 Análise da Consistência Interna

Para avaliar a consistência interna dos fatores originais e dos 5 por nós encontrados, calculamos a estatística alfa de Cronbach.

Na análise da consistência interna para os fatores originais os valores de alfa encontrados foram: Protecção = 0.83; Valores = 0.78; Carreira = 0.84; Social = 0.85; Experiência = 0.82 e Autoestima= 0.82. O valor de alfa para o total da escala IFV foi de 0.92. Estes valores encontram-se acima dos valores 0.7 e 0.8 que normalmente são sugeridos na literatura (Field, 2000), como indicando uma consistência interna aceitável ou boa.

Os valores de alfa encontrados para a solução de 5 fatores, na análise da consistência interna foram: Proteção + Autoestima = 0.88; Valores = 0.82; Carreira = 0.83; Social = 0.86 e Experiência = 0.78. Estes valores também se encontram acima dos valores 0.7 e 0.8 normalmente sugeridos na literatura (Field, 2000), como correspondendo a uma consistência interna aceitável ou boa.

4.1.5 Relação entre Inventário de Funções de Voluntariado e variáveis demográficas

Na secção, iremos apresentar os dados relativos à relação entre a estrutura original do IFV, bem como da estrutura encontrada com 5 fatores, com um conjunto de variáveis demográficas.

a) Idade

Para verificar a associação entre a estrutura do IFV original e a de 5 fatores com a Idade, utilizámos o coeficiente de correlação de Spearman, uma medida de correlação não paramétrica que possibilita testar a associação com variáveis de tipo ordinal (Tabachnick & Fidell, 2007).

Os resultados da análise de correlações entre o IFV original e o IFV de 5 fatores e a idade sugerem que não existem associações estatisticamente significativas entre estas variáveis (Tabela 7). A exceção é a correlação significativa negativa entre o fator original Proteção e a Idade, sugerindo que os voluntários mais velhos reportam valores mais baixos da função de voluntariado relacionada com a Proteção.

Tabela 7. Resultados do teste de Correlação de Spearman entre a Idade e as estruturas do IFV

IFV – Original						
Variável	<i>Protetora</i>	<i>Valores</i>	<i>Carreira</i>	<i>Social</i>	<i>Experiência</i>	<i>Autoestima</i>
Idade	-0.23**	-0.12	-0.11	-0.15	0.03	-0.07
IFV – 5 Fatores						
<i>Proteção+</i>						
	<i>Autoestima</i>	<i>Valores</i>	<i>Carreira</i>	<i>Social</i>	<i>Experiência</i>	
Idade	-0.10	-0.08	-0.03	-0.15	0.16	

** $p < 0,01$ (bicaudal)

b) Género

Para testar as diferenças de género na estrutura original do IFV e na de 5 fatores por nós encontrada foram realizados testes *t* de Student para amostras independentes (Tabelas 8 e 9).

No que diz respeito à estrutura original do IFV verificou-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre os géneros na variável Valores ($t = -2.89$; $p = 0.004$) e na variável Experiência ($t(141) = -2.02$; $p = 0.045$), sendo que as mulheres apresentaram valores superiores, na variável Valores, quando comparadas com os homens ($M = 30.12$; $DP = 3.96$ vs $M = 27.58$; $DP = 4.45$), e na variável Experiência ($M = 30.30$; $DP = 4.47$ vs $M = 28.67$; $DP = 4.47$).

No IFV com 5 fatores, a função Valores apresenta uma diferença estatisticamente significativa entre os géneros ($t(141) = -2.93$; $p = 0.004$), e a função Experiência apresenta resultados próximos do valor de significância adotado neste estudo ($p < 0.05$) ($t(141) = -1.79$; $p = 0.76$).

Tabela 8. Resultados do teste *t* de Student para as diferenças de género na estrutura original do IFV

	Género	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>Gl</i>	<i>Sig.</i>
Proteção	Masculino	45	22.13	6.27	1.54	141	0.130
	Feminino	98	20.32	6.66			
Autoestima	Masculino	45	25.80	5.52	-0.86	141	0.390
	Feminino	98	26,65	5.48			
Social	Masculino	45	20.31	6.54	0.79	141	0.430
	Feminino	98	19.34	6.94			
Valores	Masculino	45	27.98	4.45	-2.89	141	0.004
	Feminino	98	30.12	3.96			
Carreira	Masculino	45	24.29	6.80	1.04	141	0.299
	Feminino	98	22.96	7.21			
Experiência	Masculino	45	28.67	4.47	-2.02	141	0.045
	Feminino	98	30.30	4.47			

Tabela 9. Resultados do teste *t* de Student para as diferenças de género na estrutura de 5 fatores do IFV

	Género	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t</i>	<i>gl</i>	<i>Sig.</i>
Proteção + Autoestima	Masculino	45	38.67	10.35	0.33	141	0.744
	Feminino	98	38.07	9.99			
Social	Masculino	45	23.76	8.07	1.17	141	0.244
	Feminino	98	22.02	8.31			
Valores	Masculino	45	33.76	5.64	-2.93	141	0.004
	Feminino	98	36.42	4.74			
Carreira	Masculino	45	29.27	6.95	0.46	141	0.657
	Feminino	98	28.66	7.77			
Experiência	Masculino	45	22.67	3.67	-1.79	141	0.076
	Feminino	98	23.86	3.70			

4.1.6 Variáveis relacionadas com a atividade de voluntariado

a) Duração do voluntariado (em Meses)

Com o objetivo de avaliar a existência de uma relação entre as funções para o voluntariado (estrutura original e de 5 fatores do IFV) e o tempo em meses decorrido desde o início do voluntariado procedemos ao cálculo do coeficiente de correlação de Spearman (Tabela 10). Os resultados indicam que não existe uma relação estatisticamente significativa entre a variável Duração do Voluntariado e os fatores do IFV de ambas as estruturas. Por conseguinte, o tempo decorrido desde o início da atividade de voluntariado não está associado a nenhuma função para o voluntariado.

Tabela 10. Resultados do teste de Correlação de Spearman entre a Duração e as estruturas do IFV

Variável	IFV – Original					
	<i>Protetora</i>	<i>Valores</i>	<i>Carreira</i>	<i>Social</i>	<i>Experiência</i>	<i>Autoestima</i>
Duração	0.02	-0.07	-0.03	0,05	-0.14	-0,07
Variável	IFV – 5 Fatores					
	<i>Proteção+</i> <i>Autoestima</i>	<i>Valores</i>	<i>Carreira</i>	<i>Social</i>	<i>Experiência</i>	
Duração	-0.10	-0.08	-0.03	-0.15	0.16	

b) Instituição de Voluntariado

No âmbito desta secção, proceder-se-á à análise comparativa de um subgrupo de voluntários em contexto hospitalar e outro em contexto de reabilitação. Seleccionaram-se estes subgrupos por constituírem os mais numerosos da amostra.

Dos voluntários que exercem a sua atividade no hospital, 5 são do género masculino e 22 são do género feminino. Dos voluntários que exercem a sua atividade em contexto de reabilitação, 7 são do género masculino e 23 são do género feminino. A média de idades dos voluntários do contexto hospitalar é de 21.15 (DP = 1.70), e a média de idades dos voluntários do contexto de reabilitação é de 25.57 (DP = 8.55).

Antes de procedermos ao teste das diferenças nas funções de voluntariado entre os dois tipos de instituição em que os participantes desenvolvem a sua atividade, recorreremos ao teste de Shapiro-Wilk para testar a normalidade da distribuição das variáveis de funções de voluntariado para cada uma destas subamostras. O teste de Shapiro-Wilk foi utilizado, dado que um dos grupos da amostra, nomeadamente o grupo de voluntários do hospital, tem menos do que 30 participantes. Os resultados deste teste podem ser consultados no Anexo I.

A análise destes dados permite concluir que na sua maioria as variáveis relacionadas com as funções do voluntariado seguem uma distribuição normal, com exceção das funções: Valores e Experiência (cf. Anexo I) na estrutura original; e as funções Proteção + Auto-estima, Valores, e Experiência (c.f. Anexo I) na estrutura factorial obtida no presente estudo. Neste sentido, com o objetivo de analisar se as funções para o voluntariado diferem de acordo com o tipo de instituição em que se desenvolve o voluntariado (Hospital ou de Reabilitação), realizaram-se testes t de Student para amostras independentes para as variáveis que seguem uma distribuição normal (Tabela 10 e 11), e calculámos o equivalente não-paramétrico para as variáveis que não seguem uma distribuição normal, nomeadamente o teste U de Mann-Whitney.

Os resultados indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas entre os dois tipos de instituição no que respeita às funções para o voluntariado quando medidas através da estrutura do IFV original e da de 5 fatores. No entanto, há que realçar que, na estrutura original do IFV as funções Carreira e Social se encontram muito perto do valor de significância de referência. Mais concretamente o valor das estatísticas para as referidas variáveis é, respetivamente: $t(55) = -2.01$; $p = 0.05$ e $t(55) = -1.99$; $p = 0.051$. Nestes casos, os voluntários em contexto hospitalar valorizam mais motivações relacionadas com a carreira e as interações sociais do que os que são voluntários em instituições de reabilitação.

Tabela 11. Diferenças entre as instituições de voluntariado nos diferentes fatores da estrutura original

	Instituição de Vol.	N	M	DP	t/U	Gl	Sig.
Proteção	Reabilitação	30	20.17	7.26	-1.25	55	0.217
	Hospital	27	22.33	5.64			
Valores ^a	Reabilitação	30	30.27	3.97	387.50	55	0.198
	Hospital	27	30.44	4.53			
Carreira	Reabilitação	30	22.37	6.57	-2.01	55	0.050
	Hospital	27	26.15	7.65			
Social	Reabilitação	30	17.97	7.30	-1.99	55	0.051
	Hospital	27	21.63	6.49			
Experiência ^a	Reabilitação	30	32.03	2.92	329.00	55	0.218
	Hospital	27	30.26	4.72			
Autoestima	Reabilitação	30	27.23	5.10	-0.68	55	0.500
	Hospital	27	28.22	5.90			

a Teste de Mann-Whitney

Tabela 12. Diferenças entre as instituições de voluntariado nos diferentes fatores da estrutura de 5 fatores

	Instituição de Vol.	N	M	DP	t/U	gl	Sig.
Prot. + Autoest. ^a	Reabilitação	30	38.77	9.39	307.5	55	0.119
	Hospital	27	41.82	9.04	0		
Social	Reabilitação	30	20.80	8.74	-1.84	55	0.072
	Hospital	27	24.78	7.48			
Valores ^a	Reabilitação	30	36.90	4.21	392.5	55	0.841
	Hospital	27	36.33	6.33	0		
Carreira	Reabilitação	30	28.67	6.86	-1.20	55	0.232
	Hospital	27	31.00	7.74			
Experiência ^a	Reabilitação	30	24.90	2.55	324.5	55	0.194
	Hospital	27	23.93	3.15	0		

a Teste de Mann-Whitney

4.2. Satisfação com o voluntariado

4.2.1 Questionário de Satisfação com o Voluntariado

Verificou-se que na análise dos resultados por item, os itens com resultados mais elevados foram o 9, 10, 8, e 11 do fator Satisfação com os Motivos, o 5 do fator Satisfação com a Organização e o 16 do fator Satisfação com as Tarefas, todos com valores superiores a 6 (Tabela 13).

O item com valor mais baixo foi o item 13 do fator Satisfação com os Motivos, com um valor inferior a 5 (Tabela 13).

Tabela 13. Estatísticas descritivas do Questionário de Satisfação com o Voluntariado por item

Item	Descrição	<i>M</i>	<i>DP</i>
QSV1	"(...) satisfeito(a) com a organização geral da instituição".	5.99	1.00
QSV2	"(...) satisfeito(a) com a forma de gestão do voluntariado".	5.91	0.97
QSV3	"(...) satisfeito(a) com os mecanismos existentes para resolver os problemas (...)".	5.73	1.21
QSV4	"(...) satisfeito(a) com a facilidade e frequência das comunicações".	5.99	1.11
QSV5	"(...) satisfeito(a) com o reconhecimento do papel do voluntariado (...)".	6.13	0.99
QSV6	"(...) satisfeito(a) com a formação dada (...)".	5.70	1.37
QSV7	"(...) satisfeito(a) com o interesse da instituição em se ajustar às minhas preferências (...)".	5.91	1.24
QSV8	"(...) as tarefas (...) permitem-me estabelecer relações sociais".	6.27	0.88
QSV9	"(...) permite-me aprender coisas novas (...)".	6.58	0.66
QSV10	"(...) fornece-me formação e experiências (...)".	6.27	0.97
QSV11	"(...) permite-me tomar consciência do que sou".	6.06	1.02
QSV12	"(...) faz-me sentir importante".	5.53	1.34
QSV13	"(...) ajuda-me a esquecer os meus problemas".	4.92	1.72
QSV14	"As tarefas (...) têm objetivos claramente definidos".	5.75	1.11
QSV15	"Posso (...) saber se estou a desempenhar bem as minhas tarefas (...)".	5.56	1.06
QSV16	"(...) a minha atividade faz parte de um trabalho mais amplo (...)".	6.04	0.93
QSV17	"(...) satisfeito(a) com a eficácia com que realizo as tarefas".	5.95	0.87

Uma vez que os fatores não têm o mesmo número de itens, não podem ser comparados diretamente. Desta forma, procedeu-se à divisão do resultado de cada um dos fatores pelo respetivo número de itens (Tabela 14). Assim, verificou-se que os resultados mais elevados se encontram no fator Satisfação com as Tarefas (7.06), seguido da Satisfação com a Organização (6.02) e por fim, a Satisfação com os Motivos (5.13).

Tabela 14. Resultados médios do Questionário de Satisfação com o Voluntariado

Fatores	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>Max</i>	<i>Min</i>
Satisfação com a Organização	6.02	0.96	7	2
Satisfação com os Motivos	5.13	0.82	7	2
Satisfação com as Tarefas	7.06	1.20	7	4
Satisfação total	5.95	0.68	7	3

4.2.2 Funções motivacionais e satisfação com o voluntariado

Por fim, pretendeu-se perceber se a satisfação com a atividade de voluntariado estaria relacionada com as funções reportadas para o voluntariado. Os resultados desta análise baseiam-se em correlações de Pearson e podem ser consultados na Tabela 15.

Destes podemos salientar que existem associações positivas e significativas entre a Satisfação com a Organização do voluntariado e a função Valores (em ambas as estruturas da IFV) e a função Social (apenas na estrutura original), com magnitudes baixas.

No que diz respeito à estrutura original do IFV verificou-se que todas as funções desta escala estão positiva e significativamente associadas com a Satisfação com os Motivos do voluntariado, destacando-se as funções Experiência e Autoestima, com magnitudes que variam entre o baixo e o moderado. Na estrutura de 5 Fatores apenas a função Social não se associa significativamente com os fatores da satisfação com o voluntariado.

No que ao fator de Satisfação com as Tarefas diz respeito, foram encontradas associações positivas e significativas com as funções Proteção, Carreira e Social na escala IFV original e com as funções Proteção + Autoestima e Valores na IFV de 5 fatores, com magnitudes baixas.

Tabela 15. Correlações entre as Funções para o voluntariado e a Satisfação com o voluntariado

Escala		Satisfação Organização	Satisfação Motivos	Satisfação Tarefas
IFV Original	Proteção	0.09	0.39**	0.20*
	Valores	0.23**	0.35**	0.16
	Carreira	0.08	0.19*	0.18*
	Social	0.21*	0.24**	0.25**
	Experiência	0.16	0.43**	0.09
	Autoestima	0.16	0.44**	0.14
Proteção +				
	Autoestima	0.09	0.41**	0.18*
IFV	5 Valores	0.18*	0.15	0.19*
Fatores	Carreira	0.16	0.29**	0.08
	Social	0.01	0.05	0.04
	Experiência	0.07	0.17*	0.10

Nota: * $p < 0.05$ (bicaudal)

** $p < 0.01$ (bicaudal)

5. Discussão

O presente trabalho teve o intuito de contribuir para a investigação do voluntariado em termos de instrumentos de avaliação e da influência de diferentes variáveis e contextos, visto que não há muitos estudos realizados na população portuguesa.

Os voluntários da amostra exerciam atividades em diversas Instituições, de diferente natureza, tais como, hospitalar, defesa dos direitos humanos, apoio a alunos Erasmus, reabilitação, praticando voluntariado formal, visto que ajudam e prestam os seus serviços no âmbito de uma organização (Panbotecach, Cultenb, & Lim, 2004 cit in Silva, 2014). Este tipo de voluntariado distingue-se do voluntariado informal, que se caracteriza pelo simples ato de ajudar uma pessoa ou uma causa, como destacou Snyder e Omoto (2008). Sejam elas, as actividades de voluntariado, formais, não-formais ou informais, todas têm como base o livre-arbítrio, motivação da pessoa e recompensas não-monetárias (Cnaan et al., 1996; European Volunteer Center, 2006; Whitlaken et al., 2015).

O primeiro objetivo geral deste estudo prende-se com a análise das propriedades psicométricas do Inventário de Funções do Voluntariado (IFV) e do Questionário de Satisfação com o Voluntariado (QSV). Este objetivo geral divide-se em três objetivos específicos, nomeadamente: análise da precisão, através da consistência interna (alfa de Cronbach), do IFV; análise da validade de constructo do IFV através de uma análise fatorial exploratória e da análise das correlações entre os fatores do IFV; exame da validade concorrente através da determinação das correlações entre os fatores do IFV e do QSV.

Na análise fatorial foi encontrada uma solução de cinco fatores, em vez de 6 como na escala original. Como referido no enquadramento teórico, também outros autores encontraram diferentes soluções, como é o caso da população chinesa em que os fatores se agregaram em 4 (Valores, Carreira, Social e Experiência; Wu et al., 2009). Da mesma forma em Itália, foi encontrada uma solução de 4 fatores (Carreira, Social, Valores, Proteção; Marta et al., 2006). No nosso caso, o fator Proteção agrega-se ao fator Autoestima, com itens referentes aos dois fatores e os restantes fatores mantêm-se iguais aos da escala original, com os mesmos itens à exceção dos itens 11, 12, 14 e 29. Ainda assim, os resultados referentes a estes itens não são de todo de estranhar. No que diz respeito ao item 29 (item de Autoestima) já no estudo de Clary et al. (1998) ele saturava no fator de Experiência, como se verifica nos nossos dados. Ainda em comparação com o estudo de Clary et al. (1998), também no modelo de 5 fatores, que por eles foi testado, os fatores Proteção e Autoestima se encontravam em conjunto, como se verifica no nosso estudo. Este modelo, apesar de não apresentar uma estrutura igual ao original, apresenta semelhanças teóricas e níveis de confiabilidade (patente nos valores de consistência interna) que nos permitem afirmar que as principais características teóricas do modelo original são respeitadas. No entanto, salientamos o carácter provisório da análise fatorial realizada devido à dimensão restrita da amostra. Segundo Field (2009), mas também de acordo com outros autores como Comrey e Lee (1992) (cit in Field, 2009), recomenda-se que as variáveis tenham entre 5 a 10 sujeitos cada, o que significa que o tamanho da amostra se deveria situar entre 150 e 300 indivíduos, para ser considerada razoável.

As relações entre os fatores do IFV também se reportam à validade de constructo e, desta forma, verificámos que os fatores Social, Carreira, Valores e Experiência estão significativamente correlacionados com o fator Proteção+Autoestima. Os fatores Carreira e Experiência também têm uma correlação significativa com o fator Social, bem como com o fator Valores. Por fim, o fator Experiência também se correlaciona de forma significativa com o fator Carreira.

Relativamente à análise da consistência interna, os valores também vão ao encontro dos valores encontrados em outros estudos, nomeadamente, no primeiro estudo feito por Clary et al. (1998). Os valores de alfa para os factores situam-se entre 0.7 e 0.8, sendo que o valor de alfa para o total da escala IFV foi de 0.92, o que significa uma consistência interna muito boa.

No âmbito do segundo objetivo geral deste estudo e no que respeita ao IFV, verificou-se que na análise das funções dos voluntários, os valores mais elevados encontram-se nos fatores Valores e Carreira, significando isto que os voluntários praticam estes serviços devido a preocupações altruístas e humanitárias para com os outros, mas também preveem obter vantagens ligadas à carreira e que podem ser adquiridas através da participação no trabalho voluntário. Estes resultados são parcialmente coincidentes com os resultados apontados nas investigações de diversos autores como Allison et al. (2002), Clary et al. (1998) e Planalp e Trost (2009), onde as funções valores, experiência e autoestima pareciam ser os mais salientes.

O valor mais baixo encontra-se no fator Proteção+Autoestima. Esta informação indica-nos que o voluntariado é menos praticado com o objetivo de reduzir sentimentos negativos, tal como a culpa ou como forma de escape para os problemas. Além disso, são menos valorizados o desenvolvimento pessoal, a obtenção de satisfação e crescimento pessoais e a autoestima.

Sem prejuízo do previamente assinalado, a análise dos resultados dos itens indica que muitos se situam claramente acima do valor intermédio de 3.5. Portanto, o voluntariado tende a desempenhar várias funções em simultâneo.

A fim de compreender qual a influência das variáveis demográficas nas funções motivacionais dos voluntários procedemos à análise da relação entre o IFV e a idade que indica que não existem associações estatisticamente significativas, à exceção do fator original Proteção, com uma correlação significativa negativa. Este dado pressupõe que os voluntários mais velhos reportam valores mais baixos da função de voluntariado relacionada com a Proteção. De facto, outros estudos indicam que com o aumento da idade, as motivações para o voluntariado relacionadas com a Carreira, Experiência e fazer amigos diminuem, enquanto as motivações sociais e relacionadas com Valores tendem a aumentar (Omoto et al., 2000; Dávila & Díaz-Morales, 2009). Não obstante, há que ter em conta que no presente estudo, a amostra é constituída predominantemente por voluntários jovens, com uma idade média de 22 anos, e uma fraca dispersão etária.

Quanto ao género, quando analisada a estrutura original do IFV, o género feminino revelou valores significativamente mais elevados nos fatores Valores e Experiência em relação ao género masculino. Na solução de 5 fatores, a diferença relativa aos Valores também é estatisticamente significativa. Como já referido no enquadramento teórico, Clary et al. (1998) encontraram por um lado, diferenças em todas as motivações para o voluntariado entre o género masculino e o feminino, no sentido em que as mulheres reportam sempre valores mais elevados. Por outro lado, também verificaram que homens e mulheres atribuem a mesma importância às funções, sendo os Valores, a Experiência e as Relações Sociais as mais importantes. No presente estudo, o número de homens e mulheres é díspar, o que pode ter influenciado os resultados.

Em relação à duração do voluntariado, isto é, ao tempo, relativamente ao qual os voluntários praticam as suas atividades de voluntariado, os resultados obtidos indicam que esta variável não está relacionada com as funções motivacionais dos voluntários.

Por fim, para percebermos quais as funções que se diferenciam em relação ao contexto em que as pessoas exercem voluntariado verificámos que não existem funções motivacionais que se diferenciem de forma significativa consoante o contexto, nomeadamente quando comparámos o contexto hospitalar com o de reabilitação. Ainda assim, algumas diferenças estão próximas da significância estatística, pelo que será importante, no futuro, recorrer a amostras maiores

No que concerne à análise da satisfação com o voluntariado verificámos que os valores mais elevados se situam na Satisfação com as Tarefas e os valores mais baixos na Satisfação com os Motivos. Este resultado sugere que os voluntários se sentem mais satisfeitos com as tarefas de voluntariado, que lhes podem proporcionar consequências positivas, como por exemplo, o feedback que recebem pela execução das tarefas ou a clarificação dos objetivos definidos. Em contrapartida, os voluntários sentem-se menos satisfeitos com a gratificação pessoal que obtêm na realização das suas atividades (Jimenez et al., 2009).

Relativamente à análise da associação entre a satisfação com a atividade de voluntariado e as funções reportadas para o voluntariado, verificou-se uma correlação positiva e significativa entre a Satisfação com a Organização do voluntariado e as funções Valores e Social. Esta relação aponta que os voluntários que mais prezam os valores humanitários tendem a ser os que atribuem importância à forma como são tratados pela organização, a fluidez e clareza na comunicação entre os profissionais e os voluntários, bem como o reconhecimento dos voluntários por parte da organização. No entanto, no âmbito da associação entre os dois instrumentos, os valores que mais se destacam são os que indicam que todas as funções da estrutura original do IFV estão relacionadas de forma positiva e significativa com a Satisfação com os Motivos do voluntariado, ainda que os fatores Experiência e Autoestima revelem valores mais elevados. Uma vez que os seis itens que constituem o fator da Satisfação com os Motivos do QSV se reportam às funções motivacionais do voluntariado, este resultado vai ao encontro do esperado (Jiménez, Fuertes, & Abad, 2009). Relativamente à estrutura dos 5 fatores, apenas as funções Social e valores não estão relacionadas de forma significativa com os fatores de satisfação.

Encontrámos, também, relações positivas e significativas entre o fator Satisfação com as Tarefas e as funções Proteção, Carreira e Social. Já na estrutura de 5 fatores, as funções Proteção + Autoestima e Valores também se relacionaram significativamente, ainda que com valores mais baixos, com o fator Satisfação com as Tarefas. No entanto, o valor que mais se destaca é o relativo à função Social, na estrutura original do IFV, indicando que a satisfação com as tarefas está mais associada às oportunidades de aumentar a rede social.

6. Conclusão

O estudo desta dissertação focou sobretudo a análise das motivações dos voluntários e sua satisfação, no exercício das suas atividades em diferentes contextos.

Como limitações do estudo, aponta-se, o tamanho reduzido da amostra, mas também a necessidade de a ampliar e prosseguir a comparação de voluntários que exercem a sua atividade em diferentes contextos.

Após esta investigação, sugerimos para futuras pesquisas, que esta temática seja mais desenvolvida e estudada, junto dos voluntários, de forma a perceber o trabalho desenvolvido por cada instituição e o porquê de cada vez mais jovens e adultos se disponibilizarem e sentirem necessidade de praticar atividades de voluntariado nacional e internacional.

Consideramos que este estudo é uma pequena contribuição para dar a conhecer aos leitores e Instituições algumas das motivações que levam aos voluntários a exercerem as suas funções e a forma como se sentem nas Instituições que frequentam e assim, manterem ou criarem novos recursos/ para a conservação dos voluntários.

De uma forma geral, podemos depreender que os voluntários praticam, maioritariamente, as suas atividades com base em valores ligados ao altruísmo, valores humanitários e preocupação com os outros. Assim como, se sentem satisfeitos com o facto de evoluírem como ser humano, através da aquisição de novas experiências, tomada de consciência de si mesmo e da relação com o outro.

Bibliografia

Allison, L. D., Okun, M. A., & Dutridge, K. S. (2002). Assessing volunteer motives: A comparison of an open-ended probe and Likert rating scales. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 12(4), 243-255. doi: 10.1002/casp.677

Brown, S. L., Nesse, R. M., Vinokur, A. D., & Smith, D. M. (2003). Providing social support may be more beneficial than receiving it. Results from a prospective study of mortality. *Psychological Science*, 14(4), 320-327. doi: 10.1111/1467-9280.14461

Burns, D. J., Reid, J. S., Toncar, M., Fawcett, J., & Anderson, C. (2006). Motivations to volunteer: The role of altruism. *International Review on Public and Non-profit Marketing*, 3(2), 79-91. doi: 10.1007/BF02893621

Casiday, R., Kinsman, E., Fisher, C., & Bamba, C. (2008). *Volunteering and health: What impact does it really have? Final report to Volunteering England*. London, UK: Volunteering England.

Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159. doi: 10.1111/1467-8721.00037

Clary, E. G., Ridge, R. D., Stukas, A. A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. doi: 10.1037/0022-3514.74.6.1516

Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P., & Haugen, J. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1129-1149. doi: 10.1111/j.1559-1816.1994.tb01548.x

Council Decision No 37/2010/EC on the European Year of Voluntary Activities Promoting Active Citizenship (2011) of 27 November 2009, OJ L 17, 22.1.2010, p. 43-49. Retirado de <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010D0037&from=EN>

Cnaan, R. A., & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284. doi: 10.1177/0021886391273003

Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 364- 383. doi: 10.1177/0899764096253006

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

Crain, A. L., Omoto, A. M., & Snyder, M. (1998, April). *What if you can't always get what you want? Testing a functional approach to volunteerism*. Paper presented at the annual meetings of the Midwestern Psychological Association, Chicago, IL.

Dávila, M. C., & Chacón, F. (2003). Adaptación del inventario de funciones del voluntariado a una muestra española. *Encuentros en Psicología Social*, 1(2), 22-26.

Dávila, M. C., & Díaz-Morales, J. F. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 5(2), 82-95. doi: 10.5964/ejop.v5i2.268

Davis, M. H., 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, 248–260. doi: 10.1177/0146167202239050

Decreto-Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro. Bases do enquadramento jurídico do voluntariado. Retirado de http://www.voluntariado.pt/preview_documentos.asp?r=116&m=PDF

Dingle, A., Sokolowski, W., Saxon-Harrold, S. K. E., Smith, J. D. E & Leigh, R. (2001). *Measuring volunteering: A practical toolkit*. Washington: DC, Independent Sector and United Nations Volunteers.

ENTREAJUDA (2011). *Alguns dados relativos ao voluntariado em Portugal*. Retirado de http://www.entrajuda.pt/media/5379/voluntariado-em-portugal_jan-2011.pdf

European Volunteer Center (2006). *CEV Manifesto for Volunteering in Europe*. Disponível em http://www.cev.be/uploads/2016/09/CEVManifesto_EN_1.pdf

Ferreira, M. R., Proença, T., & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 3, 43-53.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics using SPSS* (3th ed.). London: SAGE Publications Lda.

Frisch, M. B., & Gerrard, M. (1981). Natural helping systems: A survey of Red Cross volunteers. *American Journal of Community Psychology*, 9, 567–579. doi:10.1007/BF00896477

Galindo-Kuhn, R., & Guzley, R. M. (2002). The volunteer satisfaction index: Construct definition, measurement, development, and validation. *Journal of Social Service Research*, 28, 45–68. doi: 10.1300/J079v28n01_03

Gidron, B. (1983). Sources of job satisfaction among service volunteers. *Journal of Voluntary Action Research*, 12, 20–35. doi: 10.1177/089976408301200105

Gidron, B. (1985). Predictors of retention and turnover among service volunteer workers. *Journal of Social Service Research*, 8, 1–16. doi: 10.1300/J079v08n01_01

Gomes, D. (2009). *Mundos vividos: Os caminhos do voluntariado hospitalar*. (Tese de Mestrado não publicada). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Green, S. K., Aarons, A., & Cross, R. (1984, August). *Volunteer motivation and its relationship to satisfaction and future volunteering*. Paper presented at the annual meeting of the American Psychological Association, Toronto, Ontario.

Greenslade, J. H., & White, K. M. (2005). The prediction of above-average participation in volunteerism: A test of the theory of planned behavior and the Volunteers Functions Inventory in older Australian adults. *The Journal of Social Psychology*, 145(2), 155-172. doi: 10.3200/SOCP.145.2.155-172

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, 337–344. doi: 10.1207/s15324834basp2704_6

Instituto Nacional de Estatística (2012). *Inquérito ao Trabalho Voluntário*. Retirado de https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE

Jenkinson, C. E., Dickens, A. P., Jones, K., Thompson-Coon, J., Taylor, R. S., Rogers, M., ... Richards, S. H. (2013). Is volunteering a public health intervention? A systematic review and meta-analysis of the health and survival of volunteers. *BMC Public Health*, 13, 773. doi:10.1186/1471-2458-13-773

Jiménez, M., Fuertes, F. C., & Abad, M. (2009). Satisfacción en el voluntariado: Estructura interna y relación con la permanencia en las organizaciones. *Psicothema*, 21(1), 112-117.

Katz, D. (1960). The functional approach to the study of attitudes. *Public Opinion Quarterly*, 24(2), 163-204. doi: 10.1086/266945

Maroco, J. (2007). *Análise Estatística com utilização do SPSS* (3ª ed). Lisboa: Edições Sílabo

Marta, E., Guglielmetti, C., & Pozzi, M. (2006). Volunteerism during young adulthood: An Italian investigation into motivational patterns. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations* 17(3), 221-232. doi: 10.1007/s11266-006-9015-3

Millette, V., & Gagné, M. (2008). Designing volunteers' tasks to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement. *Motivation and Emotion*, 32(1), 11-22. doi:10.1007/s11031-007-9079-4

Musick, M. A., & Wilson, J. (2007). *Volunteers: A social profile*. Bloomington, USA: Indiana University Press.

O'Brien, L. T., Crain, A. L., Omoto, A. M., & Snyder, M. (2000, May). *Matching motivations to outcomes: Implications for persistence in service*. Paper presented at the annual meetings of the Midwestern Psychological Association, Chicago, IL

Omoto, A. M., & Schlehofer, M. M. (2007). Volunteerism, religiousness, spirituality, and the health outcomes of older adults. In S. G. Post (ed.), *Altruism and Health: Perspectives From Empirical Research*. New York, NY: Oxford University Press

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), 671-686. doi:10.1037/0022-3514.68.4.671

Omoto, A. M., Snyder, M., & Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and Applied Social Psychology*, 22, 181-196.

Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467. doi: 10.1111/1540-4560.00270

Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 525-537.

Planalp, S., & Trost, M. (2009). Motivations of hospice volunteers. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 26(3), 188-192. doi: 10.1177/1049909108330030

Post, S. G. (2007). *Altruism and health: Perspectives from empirical research*. New York, NY: Oxford University Press.

Silva, S. (2014). *Para ser “grande”, sê voluntário! O impacto do voluntariado numa instituição de reabilitação de pessoas com deficiência*. (Tese de Mestrado não publicada). Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade de Coimbra, Coimbra.

Smith, D. M., Omoto, A. M., & Snyder, M. (2001, June). *Motivation matching and recruitment of volunteers: A field study*. Paper presented at the annual meetings of the American Psychological Society, Toronto, Canada.

Smith, J. D. (1999). *Volunteering and social development: A background paper for discussion at an expert group meeting*. United Nations Volunteers, November 29-30, Nova Iorque.

Snyder, M. (1993). Basic research and practical problems: The promise of a “functional” personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19, 251-264. doi: 10.1177/0146167293193001

Snyder, M., & Omoto, A. M. (1992a). Volunteerism and society’s response to the HIV epidemic. *Current Directions in Psychological Science*, 1, 113-116.

Snyder, M., & Omoto, A. M. (1992b). Who helps and why? The psychology of AIDS volunteerism. In S. Spacapan & S. Oskamp (Eds.), *Helping and being helped: Naturalistic studies* (pp. 213-239). Newbury Park, CA: Sage.

Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36. doi: 10.1111/j.1751-2409.2008.00009.x

Switzer, C. L., Switzer, G. E., Stukas, A. A., & Baker, C. E. (1999). Medical student motivations to volunteer: Gender differences and comparisons to other volunteers. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 18(1-2), 53-64. doi: 10.1300/J005v18n01_05

Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5th ed.). Boston: Allyn & Bacon.

United Nations Volunteers (2015). *State of the world’s volunteerism report: Transforming governance*. Retirado de <https://www.unv.org/sites/default/files/2015%20State%20of%20the%20World%27s%20Volunteerism%20Report%20-%20Transforming%20Governance.pdf>

Vocino, A., & Polonsky, M. J. (2011). Volunteering for research: A test of the psychometric properties of the Volunteer Functions Inventory with online penallists. *International Journal of Public Opinion Research*, 23(4), 508-521, doi:10.1093/ijpor/edr013

Whittaker, J., McLennan, B., & Handmer, J. (2015). A review of informal volunteerism in emergencies and disasters: Definition, opportunities and challenges. *International Journal of Disaster Risk Reduction*, 13, 358-368. doi: 10.1016/j.ijdr.2015.07.010

Williamson, I., Snyder, M., & Omoto, A. M. (2000, May). *How motivations and re-enlistment frames interact to predict volunteer attitudes and intentions: A test of the functional matching effect*. Paper presented at the annual meetings of the Midwestern Psychological Association, Chicago, IL.

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26(1), 215-240. doi: 10.1146/annurev.soc.26.1.215

Wilson, J., & Musick, M. (1997). Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62(5), 694-713.

Wu, J., Lo, T. W., & Liu, E. S-C. (2009). Psychometric properties of the Volunteer Functions Inventory with Chinese students. *Journal of Community Psychology*, 37(6), 769-780. doi: 10.1002/jcop.20330

Anexos

Anexo I. Resultados do teste de *Shapiro-Wilk* para testar a normalidade da distribuição das funções de voluntariado

	Instituição de Vol.	N	Estatística	gl	Sig.
Proteção	Reabilitação	30	0.977	30	0.747
	Hospital	27	0.949	27	0.198
Valores	Reabilitação	30	0.911	30	0.016
	Hospital	27	0.910	27	0.022
Carreira	Reabilitação	30	0.967	30	0.470
	Hospital	27	0.974	27	0.716
Social	Reabilitação	30	0.970	30	0.545
	Hospital	27	0.970	27	0.589
Experiência	Reabilitação	30	0.822	30	0.001
	Hospital	27	0.865	27	0.002
Autoestima	Reabilitação	30	0.961	30	0.321
	Hospital	27	0.959	27	0.349
Proteção + Autoestima	Reabilitação	30	0.967	30	0.465
	Hospital	27	0.908	27	0.020
Valores	Reabilitação	30	0.913	30	0.017
	Hospital	27	0.794	27	0.001
Carreira	Reabilitação	30	0.982	30	0.871
	Hospital	27	0.926	27	0.056
Social	Reabilitação	30	0.974	30	0.651
	Hospital	27	0.958	27	0.330
Experiência	Reabilitação	30	0.879	30	0.003
	Hospital	27	0.901	27	0.014