



**Universidade de Aveiro**

**2013**

Departamento de Educação

**Cátia Patrícia  
Silva Ferreira**

## **MOTIVAÇÕES DO UNIVERSITÁRIO VOLUNTÁRIO**



Universidade de Aveiro

2013

Departamento de Educação

**Cátia Patrícia  
Silva Ferreira**

## **MOTIVAÇÕES DO UNIVERSITÁRIO VOLUNTÁRIO**

### **RELAÇÃO COM O BEM-ESTAR PSICOLÓGICO, QUALIDADE DE VIDA E PERSONALIDADE**

Dissertação apresentada à Universidade de Aveiro para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, realizada sob a orientação científica da Professora Doutora Anabela Maria Sousa Pereira, Professora Auxiliar com Agregação do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro

## **o júri**

presidente

**Prof. Doutora Sara Oflia Marques Monteiro**

professora auxiliar convidada do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro

**Prof. Doutora Cláudia Margarida Correia Balula Chaves**

professora adjunta da Escola Superior de Saúde do Instituto Politécnico de Viseu

**Prof. Doutora Anabela Maria Sousa Pereira**

professora auxiliar com agregação do Departamento de Educação da Universidade de Aveiro

## **agradecimentos**

Eis o momento de terminar mais um ciclo da minha vida.

Agradeço à Professora Doutora Anabela Pereira pela orientação e disponibilidade demonstrada ao longo da realização do meu trabalho.

Agradeço a todos os voluntários da LUA que colaboraram na recolha de dados cruciais neste estudo.

Agradeço aos meus pais pelo apoio incondicional em todas as fases da minha vida e principalmente nesta. Obrigado pela força, ânimo e pela transmissão de valores empreendedores.

Agradeço à minha irmã pela compreensão e cooperação ao longo desta etapa académica.

Por último, manifesto um agradecimento a todos os restantes que de uma forma ou de outra, estiveram presentes sempre que necessitei.

**palavras-chave**

Voluntariado da LUA, funções motivacionais para o voluntariado, bem-estar psicológico, qualidade de vida, personalidade.

**resumo**

O presente estudo pretende analisar as funções motivacionais para o voluntariado em estudantes universitários e a sua relação com o bem-estar psicológico, qualidade de vida e personalidade.

A amostra foi construída por 31 voluntários da LUA (sendo 9 do sexo masculino e 22 do sexo feminino, variando as idades dos indivíduos entre os 20 e os 32 anos. Estes estudantes universitários voluntários foram avaliados em diferentes dimensões, segundo um protocolo constituído por um questionário sociodemográfico, Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV; Clary & Snyder, 1998; Versão Portuguesa: Gonçalves, Monteiro e Pereira, 2011), Escala de Medida de Manifestação de Bem-estar Psicológico (EMMBEP; Massé et al., 1998; Versão Portuguesa: Monteiro, Tavares e Pereira, 2006), WHOQOL-BREF (WHOQOL GROUP, 1994; Versão Portuguesa: Vaz Serra et al., 2006) e o NEO-FFI (Costa & McCrae, 1989; Versão Portuguesa: Lima & Simões, 2000).

Os resultados identificaram o perfil do voluntário como maioritariamente do género feminino (71,0%) e com média de idades de 24 anos. Dos resultados obtidos destacamos a função experiência, seguida da função valores como as mais valorizadas pelos voluntários e a função protecção como a menos valorizada. De salientar também que os voluntários apresentam características de personalidade como a conscienciosidade e extroversão. Encontramos bons indicadores de bem-estar psicológico e qualidade de vida.

A interpretação dos resultados bem como as suas implicações são discutidas à luz de literatura relevante.

**Keywords**

LUA volunteering, motivational volunteer functions, psychological well-being, quality of life, personality.

**Abstract**

The present study aims to evaluate motivational functions to volunteering in University Students and the relationship with psychological well-being, quality of life and personality.

The sample consisted of 33 volunteers from LUA (9 males and 22 females), with ages between 20 to 32 years. These students were evaluated on different variables, according to a protocol established by a sociodemographic Questionnaire, Volunteer Functions Inventory (IMV; Clary & Snyder, 1998; Portuguese version: Gonçalves, Monteiro e Pereira, 2011), Psychological Well-Being Manifestation Scale (EMMBEP; Massé et al., 1998; Portuguese version: Monteiro, Tavares e Pereira, 2006), WHOQOL-BREF (WHOQOL GROUP, 1994; Portuguese version: Vaz Serra et al., 2006) and NEO-Five Factor Inventory (Costa & McCrae, 1989; Portuguese version: Lima & Simões, 2000). The results identified the volunteer profile as majority of females (71.0%) with mean age of 24 years.

From the results obtained stands experience function, followed by values function as the most valued by volunteers and protection function, as the less valued. Volunteers have personality traits such as conscientiousness and extroversion. They also have good levels of psychological well-being and quality of life. Interpretations of the results as well as their implications are discussed in the light of relevant literature.

## Índice

1. Introdução .....	1
2. Método .....	11
2.1. Participantes .....	11
2.2. Instrumentos .....	12
2.3. Procedimentos .....	14
3. Resultados .....	14
4. Discussão.....	19
5. Referências Bibliográficas .....	24

Anexos

## 1. Introdução

Vivemos num tempo de mudança acelerada, em que as nossas formas de pensar e agir interagem com as transformações na organização social. É com base nessas transformações que surge o trabalho voluntário como sendo um fenómeno complexo e diversificado, que se consubstancia praticamente, como uma realidade em todo o mundo. É uma atividade que parte de pessoas, é eminentemente humana e livre, e insere-se no processo de realização do voluntário (Acácio Catarino, 2004), regendo-se por condutas éticas e deontológicas (Pereira, 2011).

Na verdade, o voluntariado não é um fenómeno recente (Wilson e Pimm, 1996), remontando já ao período da Idade Média. Organizado de acordo com os princípios empresariais, preocupado com aspectos profissionais e com as habilidades dos indivíduos que se propõem a essa atividade, buscando a eficiência (Avancini, Arruda & Bastos, 2001), chega aos dias de hoje com a merecida autenticação e enquadramento jurídico na lei portuguesa. Neste sentido, o art. 2.º, n.º 71/98, de 3 de Novembro, que regula as bases do enquadramento jurídico do voluntariado, define o voluntariado como o conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.

No âmbito internacional, tendo a Organização das Nações Unidas (ONU) estabelecido o Ano Internacional do Voluntariado em 2001, considera que *“o voluntário é o jovem ou adulto que devido ao seu interesse pessoal e ao seu espírito cívico, dedica parte do seu tempo, sem remuneração alguma, a diversas formas de atividades, organizadas ou não, de bem-estar social ou outros campos”*.

O voluntariado, é para a *International Association for Volunteer Efforts*, uma componente fundamental da sociedade civil, que traz à vida as aspirações mais nobres da humanidade, como a busca da paz, liberdade, segurança e justiça para os povos. Nesta era de globalização e de mudança contínua, onde os países do mundo são cada vez mais interdependentes e complexos, o voluntariado expressa os valores humanos da comunidade, quer através da ação individual ou de um grupo (IAVE, 2009).

Wilson e Pimm (1996) mostram que na Grã-Bretanha cerca de 39% da população adulta já esteve envolvido em alguma atividade de voluntariado. Nos EUA estes valores atingem os 50% (Wilson e Pimm, 1996) embora em Espanha apenas representem 5% (Beerli, Díaz e Martín, 2004).

No nosso país, os principais dados disponíveis no que concerne à caracterização do voluntariado, dizem respeito a um projeto de investigação (“Caracterização do Voluntariado em Portugal”) realizado em 2001 com o patrocínio da Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado (e coordenação de docentes do Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa) e com base no estudo realizado em 2010 em parceria com os Bancos Alimentares, a ENTRAJUDA e a Universidade Católica Portuguesa (através do Centro de Estudos e Sondagens de Opinião – CESOP e do Centro de Estudos de Serviço Social e Sociologia – CESSS). No primeiro estudo verificou-se uma ligeira sobre representação das mulheres no voluntariado realizado nas IPSS e uma acentuada predominância dos homens (cerca de 90%) nas Associações de Bombeiros. Por outro lado, constatou-se que mais de 60% dos voluntários das IPSS eram casados, mais de um quarto concluíram o Ensino Superior e cerca de 40% ainda se encontram no ativo. O segundo estudo, compreende os voluntários que colaboram com instituições de solidariedade social bem como, os que se encontram inscritos na bolsa de voluntariado. Os voluntários que colaboram com instituições de solidariedade social têm maioritariamente, uma idade superior a 56 anos, com estatuto de reformados e uma grande percentagem completou o liceu ou um curso superior. É de salientar uma percentagem de 10, 9% de voluntários estudantes uma vez que, o nosso estudo irá compreender os estudantes/voluntários da Linha da Universidade de Aveiro (LUA). Verificou-se do mesmo modo, um predomínio do sexo feminino nestas instituições e uma regularidade de colaboração com a instituição (2 a 3 vezes por semana). Já os voluntários inscritos na bolsa de voluntariado, apresentam na sua maioria, idades compreendidas entre os 26 e os 35 anos. Características sociodemográficas tais como, um maior número de mulheres voluntárias, maioria casado e com uma escolaridade média elevada, são representadas de igual modo, em estudos internacionais de Gaskin e David (1995), Zweigenhaft, Armstrong e Quintis (1996) e Sales (2008).

Segundo um estudo conduzido pelo European Volunteer Center (CEV, 2008) encontram-se envolvidos em atividades voluntárias, 12% dos portugueses, apesar de 81% considerar o voluntariado como uma atividade importante e útil para a comunidade.

## Tipos e Características do Voluntariado

De acordo com Parboteeach, Cullenb e Lim (2004) importa fazer a distinção entre voluntariado informal e formal. O voluntariado informal inclui comportamentos nomeadamente ao nível da ajuda com os vizinhos ou idosos. O formal, caracteriza-se por comportamentos semelhantes, mas que se enquadram no âmbito de uma organização. Nesta investigação, focaremos o voluntariado formal e estruturado uma vez que, é o mais susceptível de ser investigado.

Para a compreensão do voluntariado, torna-se relevante identificar recursos de definição e características do voluntariado. Primeiramente, as ações dos voluntários devem ser voluntárias, ou seja, realizadas pelos sujeitos sem qualquer tipo de obrigações. Em segundo lugar, o voluntariado exige uma tomada de decisão, isto é, não são ações de “ajuda na emergência”. Em terceiro, são atividades que se desenvolvem durante um período de tempo, logo, podem durar semanas, meses ou anos. Em quarto lugar, este tipo de decisão, baseia-se inteiramente nos objetivos e motivações da pessoa, sem expectativas de recompensa ou punição. Em quinto, o voluntário envolve-se, servindo as pessoas ou causas que deseja ajudar, isto é, os serviços prestados não devem ser impostos, devem ser praticados de bom grado para com os seus destinatários. Por último, o voluntariado é praticado em nome de pessoas ou causas, distinguindo-se de ações pontuais como é o caso, de ajuda a um vizinho (Snyder & Omoto, 2008).

Segundo a lei referida anteriormente, art. 6.º, o voluntariado obedece assim, aos princípios da solidariedade, da participação, da cooperação, da complementaridade, da gratuidade, da responsabilidade e da convergência.

Segundo Jäger, Schmidt e Beyes (2007), existem quatro áreas consideradas importantes para o voluntariado: as características demográficas do fenómeno de voluntariado que podem incluir a distribuição geográfica, o estatuto social, a educação e/ou a personalidade dos voluntários; as motivações que conduzem ao voluntariado; o comportamento dos

voluntários na organização; e as recomendações para a gestão efetiva de voluntários, sendo que estas duas últimas áreas são as menos exploradas.

### Motivações dos Voluntários

Assim, a curiosidade dos investigadores do comportamento humano tem crescido com o passar do tempo e há algumas décadas que os psicólogos procuram identificar e compreender quais os fatores implícitos no ingresso neste género de atividade.

Neste âmbito, Clary, Ridge, Stukas, Snyder, Copeland, Haugen & Milene (1998), desenvolveram a teoria funcional do voluntariado que teve em consideração uma vasta seleção de motivações pessoais e sociais, promotoras do voluntariado. Esta teoria defende que os atos de voluntariado que parecem ser bastante semelhantes na superfície, podem refletir processos motivacionais diferentes. Estas motivações influenciam a dinâmica da ajuda, influenciando acontecimentos relevantes associados à inibição e manutenção do comportamento de ajuda voluntária.

Segundo a mesma teoria, as pessoas realizam voluntariado com um propósito, isto é, os voluntários exercem trabalho voluntário para satisfazer metas pessoais. Estes teóricos propuseram que as mesmas atitudes poderiam servir diferentes funções para diferentes pessoas. Assim, estes autores dividem as motivações de acordo com as suas funções – função de valores, função de experiência, função de crescimento/auto-estima, função de carreira, função social e função protetora. Em seguida, apresentaremos a descrição das funções: função de valores – a pessoa é voluntária como forma de expressar valores importantes para si, como o humanismo e o altruísmo procurando assim, ajudar os mais necessitados; função de experiência – o voluntário procura saber mais sobre o mundo e/ou exercer as suas competências contribuindo deste modo, para a aquisição de novas aprendizagens, conhecimentos, competências e habilidades que, de outro modo, não teria oportunidade de praticar; função de crescimento/auto-estima – o indivíduo procura o crescimento, o desenvolvimento psicológico e/ou a satisfação pessoal através da participação no voluntariado; função carreira – o indivíduo tem como objectivo adquirir capacidades e experiências relacionadas com a sua carreira profissional presente ou futura, funcionando o voluntariado como uma manutenção de competências relevantes ou preparação para uma nova carreira; função social – o voluntariado oferece a oportunidade

de conviver com outras pessoas, fazer amigos e ao mesmo tempo, estar envolvido numa atividade reconhecida como importante pelos outros (reconhecimento na sociedade), contribuindo para o fortalecimento das relações sociais; função protetora – o indivíduo utiliza esta atividade como meio de resolução de problemas pessoais ou de redução de sentimentos negativos.

Clary et al. (1998) constataram, no seu estudo, que as funções valores, crescimento/auto-estima e social eram as mais pontudas, contrariamente, às funções experiência, protecção e carreira. Os estudos de Pereira e colaboradores (2008, 2010) evidenciaram também que uma das mais valias da experiência de trabalhar no voluntariado da LUA, foram o crescimento pessoal e uma maior compreensão dos problemas quer dos outros quer dos próprios. Por outro lado, Cnaan e Golberg-Glen (1991) afirmaram que os voluntários são ao mesmo tempo altruístas e egoístas, não existindo um motivo único para o exercício do trabalho sem remuneração. Segundo a teoria das funções motivacionais de Clary et al. (1998), as seis funções motivacionais envolvem do mesmo modo, motivações egoístas e altruístas. Klein, Sondag e Drolet (1994) também consideram que o altruísmo está presente como motivo manifesto do trabalho voluntário, mas as preocupações com o crescimento pessoal e muitas vezes, com a carreira, são aspetos motivacionais opostos ao altruísmo.

As motivações para se prestarem serviços voluntários podem portanto, variar quanto à idade e às expectativas de recompensa. Os voluntários mais jovens buscam desenvolver habilidades lucrativas que resultem num reforço económico, enquanto os mais velhos procuram uma troca ou convívio social. Estudos têm demonstrado esta relação entre as motivações e a idade, sendo os mais jovens aqueles que valorizam mais as funções experiência e carreira e menos, a função valores (Dávila & Díaz-Morales, 2009; Ribeiro, 2012).

Numa análise comparativa da motivação em função do nível de satisfação com o voluntariado, verificou-se que quanto maior a pontuação nas funções Valores e Experiência, maior a satisfação com esta atividade (Gonçalves, 2011). Ao nível do voluntariado hospitalar, Finkelstein (2007) concluiu que as funções Carreira e Protecção não se relacionam com a satisfação com a prática de voluntariado.

## Qualidade de Vida, Bem-Estar e Personalidade

Pela variedade de referências anteriores à atividade voluntária, importa conhecer quais as consequências para quem a pratica. A este nível, Midlarsky (1991) destaca, das possíveis consequências do voluntariado, que a ajuda ao outro pode constituir-se como uma forma de *coping* às situações adversas. Este comportamento não permite que um indivíduo se sinta vítima, mas que se torne um agente com capacidade para agir. Também Hunter e Linn (1981) comparam voluntários e não-voluntários e confirmam que aqueles que se dedicam a esta actividade apresentam uma satisfação de vida significativamente mais elevada, uma enorme vontade de viver, sentimentos elevados de respeito, e menos sintomas de depressão e ansiedade, comparativamente com os não-voluntários.

Sobre esta temática, Delicado, Almeida & Ferrão (2002) constataram que o ganho mais referido é a satisfação e felicidade proveniente do ato de ajudar os outros. Para além disso, os voluntários mencionam outros tipos de benefícios nomeadamente, a promoção da sua própria saúde (física, psicológica e espiritual), o convívio social, o estabelecimento de relações de amizade, a ocupação dos tempos livres (mais referido por estudantes, reformados, domésticas e desempregados), aquisição de conhecimentos e competências, a obtenção de prestígio e por fim, o reconhecimento pela comunidade.

Notoriamente, o voluntariado tem sido relacionado com variáveis de adaptação psicológica. Na verdade, a relação entre bem-estar e voluntariado tem sido amplamente estudada, estando essa correlação bem estabelecida, evidenciando-se bons indicadores de saúde (Piliavin e Siegl, 2007) para quem o pratica. Contudo, existem outras características que podem ter um impacto determinante. O sentir ou não se sentir bem, leva a que as pessoas se envolvam ou não, num trabalho de voluntariado. Por isso, embora o voluntariado possa conduzir a um maior bem-estar, o inverso também é possível, isto é, os indivíduos com um sentimento de bem-estar têm mais probabilidades de se envolverem num trabalho voluntário. O voluntário ao aumentar a empatia para com os outros e ao promover, nas comparações sociais, a constatação de que existem sempre outros mais desfavorecidos, contribui para uma melhor perceção da vida e conseqüente, satisfação com a mesma (Borgonovi, 2008). Um estudo longitudinal levado a cabo por Borgonovi (2008), indica que o voluntariado está altamente associado com mais saúde e felicidade enquanto, outras formas de comportamento altruísta, como doações de dinheiro ou sangue, não. Este

estudo remata, embora de forma cuidadosa, que o voluntariado pode afetar a felicidade não só através do seu papel e rede social mas também, através de diferentes mecanismos relacionados com a natureza do trabalho voluntário.

Por outro lado, associado ao bem-estar encontra-se o conceito de qualidade de vida (QdV). De facto, existe uma longa tradição, em definir QdV, muitas vezes sem clareza, dada a sua subjetividade e multidimensionalidade. No entanto, é consensual que a QdV depende da satisfação que o indivíduo tem com o seu nível de funcionamento (físico, emocional, social e sexual) em comparação com o possível (Bloom, Stewart, Johnston & Banks, 1998; Pais Ribeiro, 2001).

O primeiro estudo a focar a QdV e as suas dimensões foi publicado em 1976, no qual se atribui importância às experiências de vida como contributo para condicionar o seu desenvolvimento (Pais Ribeiro, 2004).

Recentemente, o grupo de estudo da QdV da Organização Mundial de Saúde define-a de forma abrangente, pois considera que a QdV é *“a percepção do indivíduo sobre a sua posição sobre a vida, dentro do contexto dos sistemas de cultura e valores nos quais está inserido e em relação aos seus objetivos, expectativas, padrões e preocupações”* (WHOQOL Group, 1994, p.28). A qualidade de vida apresenta-se relacionada com o voluntariado, uma vez que, o aumento da qualidade de vida é correlacional com as atividades de voluntariado (Borgonovi, 2008).

Na compreensão do fenómeno do voluntariado, a personalidade adquire também um papel de destaque. Esta é considerada como elemento primário de previsão das motivações. De facto, a investigação mostra que os traços de personalidade influenciam a procura e escolha de determinado emprego, bem como o seu desempenho e a satisfação (Schmitt, Cortina, Ingerick e Wiechmann, 2003). Omoto e Snyder (1995) afirmam que o voluntariado levanta questões da personalidade.

Estudos têm demonstrado que os recursos individuais em conjunto com a auto-estima facilitam o envolvimento no trabalho voluntário (Thoits, 1994). Penner e Finkelstein (1998) demonstraram que a orientação pró-social de personalidade, que inclui traços de empatia e prestabilidade, se relaciona com a duração e tempo gasto com as atividades de voluntariado. Curiosamente e segundo os mesmos autores, a prestabilidade encontra-se associada com outras características de personalidade tais como, o domínio, a auto-eficácia, a confiança e os sentimentos de competência. Por outro lado, numa revisão da literatura,

Allen e Rushton (1983) concluíram, que a participação voluntária é maior em indivíduos com um locus de controle interno, auto-estima e grande estabilidade emocional. De mesmo modo, estratégias de *coping* pessoais e uma boa saúde física e mental, podem funcionar como determinantes para a prática desta actividade.

Na literatura sobre o stress, os recursos internos ou pessoais referem-se a aspectos da personalidade, que os diferentes indivíduos recorrem perante desafios e dificuldades quotidianas (Pearlin e Schooler, 1978; Thoits, 1995). Estes incluem a confiança, controle e auto-estima, permitindo que o indivíduo enfrente os problemas e siga linhas de acção desejadas. O que não é surpreendente é que os indivíduos confiantes, com sentido de controlo das suas vidas e elevada auto-estima, apresentam uma saúde física e mental, satisfatória também (Turner e Roszell, 1994). Por tudo isto, considera-se que os sujeitos que se oferecem para a actividade de voluntariado – por qualquer motivo, motivação ou objetivo – são mais propensos a possuir tais recursos pessoais, permitindo-lhes prosseguir os seus valores e objetivos com mais facilidade e eficácia (Turner e Gartrell, 1978; Thoits, 1994).

No que diz respeito às características de personalidade definidas pelo NEO-FFI e segundo Erez, Mikulincer, van Ijzendoorn & Kroonenberg (2008), existe uma relação entre a função Proteção e o Neuroticismo, assim como, entre a função Experiência e a Extroversão. Os indivíduos com maiores níveis de extroversão apresentam uma maior probabilidade de envolvimento em actividades de voluntariado (Costa & McCrae, 1992).

### Jovem Adulto e o Voluntariado Universitário

Flor (2003), no seu estudo, comprova que as actividades realizadas fora do ambiente académico contribuem de forma diferenciada no processo formativo do universitário, pois caracterizam-se como formas de aprendizagem e possibilitam o desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo. No caso do estudante universitário e concordando com Nunes (2009), o trabalho voluntário é importante para o desenvolvimento de competências por ser vista como uma experiência de vida, na sua essência, e possibilita que o indivíduo participe de forma ativa e responsável na sociedade com autonomia e criatividade, aplicando e adquirindo conhecimentos e habilidades.

Num estudo publicado em 2011, desenvolvido na Universidade de Granada (Espanha), sob a orientação de Segura & Bailón, constatou-se que os estudantes universitários são um dos grupos sociais que mais se envolvem no voluntariado e comportamento de ajuda. Os resultados deste estudo mostraram uma prevalência de idades entre os 21-22 anos, com um maior número de voluntários do sexo feminino (Hodgkinson et al., 1992). Por outro lado, este mostrou-nos a importância das motivações, no envolvimento dos estudantes universitários no voluntariado.

Astin e Sax's (1989) numa pesquisa nos EUA verificaram que o voluntariado pode contribuir para um aumento do desenvolvimento académico dos estudantes, das competências pessoais e do senso de responsabilidade cívica. Outros benefícios são associados tais como, a escolha da carreira e emprego após o término da formação académica. Num outro estudo nacional na Inglaterra, os entrevistados (estudantes universitários) enumeraram razões tanto altruístas como instrumentais para o voluntariado (Holdsworth, 2010). As razões mais importantes para estes voluntários foram as seguintes: ajudar alguém na sua comunidade; aprender novas habilidades; responder às suas necessidades e ganhar experiência, para beneficiar a carreira futura.

Numa revisão de 20 estudos sobre as características de personalidade de alunos voluntários, concluiu-se que os voluntários tinham elevados padrões morais, maior auto-estima, empatia e eram emocionalmente mais estáveis que os voluntários não-estudantes (Allen & Rushton, 1983).

É por isto que as instituições do ensino superior incentivam os seus alunos a envolverem-se no voluntariado seja ao nível interno, dentro da própria instituição, seja ao nível externo, na comunidade onde se inserem. Estudos recentes, têm vindo a realçar que os vários problemas existentes na adaptação e integração no ensino superior, bem como os elevados níveis de stress na vida académica (Pereira, 2006, Pereira, Monteiro, Santos e Vagos, 2007) têm merecido por parte das instituições a necessidade do apoio ao alunos nas várias dimensões, quer a nível psicológico, quer a nível pedagógico (Pereira, 2007, 2008). Com Bolonha a exigir uma participação mais ativa dos alunos no processo de desenvolvimento pessoal e construção do conhecimento, são facilitadas estruturas de apoio ao voluntariado que possam congrega um maior número de alunos. São conhecidos alunos voluntários ligados quer às associações de estudantes, quer aos gabinetes pedagógicos, departamentos/faculdades e serviços sociais. A título de exemplo realçamos o caso da

Universidade de Aveiro, onde os alunos podem exercer voluntariado nas mais diversas situações, seja na Associação Académica com um núcleo que apoia pessoas carenciadas, seja no apoio às necessidades educativas especiais, à comunidade e por último, nos serviços de Ação Social através de uma linha nocturna – LUA. A Linha da Universidade de Aveiro, criada no ano lectivo de 1994/1995, foi a primeira experiência nacional de *peer counselling* (apoio pelos pares) em contexto de Ensino Superior (Pereira, 1998; Pereira & Williams, 2001).

Visando a satisfação das necessidades de alunos num período em que estes se sentem mais sós, esta linha surge com a utilização de uma linha telefónica que proporcionava ajuda aos estudantes com problemas pessoais e académicos através de apoio emocional e escuta activa e, simultaneamente, permitia o desenvolvimento de um projeto de investigação sobre os problemas do ensino superior inserido nos projectos de intervenção coordenados por Anabela Pereira (2010). A equipa que trabalha mais directamente com a LUA é constituída pelos investigadores (psicólogos e docentes) e por estudantes voluntários da Universidade de Aveiro que frequentaram uma formação específica para o efeito.

Por tudo o que foi exposto ao longo desta introdução, torna-se crucial refletir sobre as motivações e características pessoais dos voluntários.

Pretendemos dar o nosso contributo inovador propondo os seguintes objetivos gerais do estudo:

- 1) Caracterizar os voluntários da LUA ao nível das variáveis sociodemográficas e da prática de voluntariado.
- 2) Conhecer as motivações, a qualidade de vida, o bem-estar psicológico e a personalidade dos voluntários.
- 3) Estudar a relação entre as motivações, a qualidade de vida, o bem-estar psicológico e a personalidade.
- 4) Relacionar a satisfação do voluntário com a motivação, a qualidade de vida, o bem-estar psicológico e a personalidade.

## 2. Método

### 2.1. Participantes

A amostra deste estudo ficou constituída por 31 voluntários da Linha da Universidade de Aveiro (LUA), 22 do género feminino (71,0%) e 9 do género masculino (29,0%), com idades compreendidas entre os 20 e os 32 anos ( $M = 24,00$ ;  $DP = 3,27$ ) e a grande maioria residente no distrito de Aveiro (74,2%) (Tabela 1). Relativamente à situação académica, mais de metade dos elementos da amostra são estudantes de cursos da área das ciências sociais e humanas (54,8%), predominando os que se encontram a frequentar o 5º ano do seu curso (41,9%) (Tabela 1).

Tabela 1  
*Características sociodemográficas e académicas da amostra*

	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Sexo</b>		
Feminino	22	71,0
Masculino	9	29,0
<b>Área de estudo</b>		
Ciências sociais e humanas	17	54,8
Ciências e tecnologias	4	12,9
Educação	4	12,9
Saúde	3	9,7
Engenharias	3	9,7
<b>Distrito residência</b>		
Aveiro	23	74,2
Coimbra	3	9,7
Porto	3	9,7
Santarém	1	3,2
Viseu	1	3,2
<b>Ano de Curso</b>		
1º Ano	1	3,2
2º Ano	3	9,7
3º Ano	8	25,8
4º Ano	6	19,4
5º Ano	13	41,9
	<b>M</b>	<b>DP</b>
<b>Idade (Anos)</b>	24,00	3,27

## 2.2. Instrumentos

A bateria de avaliação psicológica constituiu-se por quatro instrumentos (anexo I): o Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV; Clary & Snyder, 1998; Versão Portuguesa: Gonçalves, Monteiro & Pereira, 2011), a Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP; Massé et al., 1998; Versão Portuguesa: Monteiro, Tavares & Pereira, 2006), o Instrumento de Avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-BREF; WHOQOL GROUP, 1994; Versão Portuguesa: Vaz Serra et al., 2006) e o NEO-FFI (Costa & McCrae, 1989; Versão Portuguesa: Lima & Simões, 2000). Estes instrumentos foram acompanhados por um questionário de caracterização dos voluntários da Linha da Universidade de Aveiro (LUA).

O questionário de caracterização dos voluntários da LUA (anexo I) incluiu variáveis sociodemográficas (género, idade, entre outros) e dados específicos da prática de voluntariado (número de horas mensais, tempo de voluntariado, satisfação com o voluntariado, prática de voluntariado por amigos ou familiares, entre outros).

O IMV (Gonçalves et al., 2011) é a versão portuguesa do Volunteer Functions Inventory (VFI; Clary et al., 1998), instrumento que ainda se encontra a ser aferido para a população portuguesa. Este instrumento permite avaliar as motivações para o voluntariado e é constituído por um total de 30 itens numa escala tipo Likert de 7 pontos (em que 1 significa “nada importante” e 7 “extremamente importante”), agrupados em seis sub-escalas (Função Valores, Função de Experiência, Função de Autoestima/Crescimento, Função de Carreira, Função Social e Função Protetora) (Clary & Snyder, 1991; Clary et al., 1998). A pontuação para cada sub-escala varia entre 5 e 35 e para a escala total entre 30 e 210 sendo que, quanto mais alta a pontuação, maior será a importância da motivação para o voluntariado (Clary et al., 1998). Os estudos psicométricos para a versão portuguesa (Gonçalves et al., 2011) revelaram níveis adequados de consistência interna para a nota global e para as seis subescalas consideradas, com valores de alpha de Cronbach entre .64 (Função Valores) e .83 (Função Experiência), e de .88 para a nota global da escala.

O EMMBEP (Monteiro et al., 2006), versão Portuguesa da Échelle de Mesure des Manifestations du Bien-être Psychologique (Massé et al., 1998), visa avaliar o bem-estar psicológico. A EMMBEP é uma escala de auto-resposta de 25 itens, avaliados numa escala tipo Likert, que vai desde 1 (Nunca) a 5 (Quase sempre), que avalia o bem-estar

psicológico em termos de seis sub-escalas (Auto-Estima, Equilíbrio, Envolvimento Social, Sociabilidade, Controlo de Si e dos Acontecimentos e Felicidade) e um índice global de bem-estar. O resultado total pode variar entre 25 e 125 e o bem-estar do indivíduo é tanto mais elevado quanto maior for esta pontuação. Os estudos psicométricos efectuados na versão original (Massé et al., 1998) indicaram níveis adequados de consistência interna para a nota global e para as seis sub-escalas consideradas, com valores de alpha de Cronbach entre .71 (envolvimento social) e .85 (felicidade), e .93 para a nota global. Os estudos psicométricos efectuados na versão portuguesa (Monteiro et al., 2006) revelaram valores de alpha de Cronbach entre .67 (envolvimento social) e .89 (felicidade), e de .93 para a nota global da escala.

O WHOQOL-BREF (Vaz Serra et al., 2006), versão portuguesa do instrumento abreviado de Avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde, permite avaliar a qualidade de vida (QdV). Trata-se de um instrumento de auto-resposta, constituído por 26 questões numa escala tipo Likert de 5 pontos. Duas destas questões são mais gerais, relativas à percepção geral de QdV e à percepção geral de saúde, e as restantes 24 representam cada uma das 24 facetas específicas que constituem o instrumento original. Está organizado em 4 domínios distintos (Físico, Psicológico, Relações Sociais e Ambiente) e uma Faceta Geral de QdV. Os resultados em cada domínio obtêm-se pelo cálculo do somatório dos itens e pela posterior transformação numa escala de 0 a 100, de forma a que a qualidade de vida do indivíduo, no domínio considerado, seja tanto mais elevada quanto maior for a sua pontuação. A versão portuguesa deste instrumento apresenta boas propriedades psicométricas (Vaz Serra et al., 2006), com um alfa de Cronbach de .92 nos 26 itens e uma estabilidade temporal com um coeficiente de correlação em cada domínio variando entre .65 e .85, indicando que é um bom instrumento para avaliar a qualidade de vida em Portugal (Vaz Serra et al., 2006).

O NEO – Inventário dos Cinco Fatores, de Magalhães et al. (submetido) é a versão portuguesa do *NEO-Five Factor Inventory* (NEO-FFI; Costa & McCrae, 1992), versão reduzida do questionário NEO-PI-R. Este inventário apresenta 60 itens que avaliam cinco dimensões da personalidade: Neuroticismo, Extroversão, Abertura, Amabilidade e Conscienciosidade. Cada traço é medido numa escala tipo *Likert* de 5 pontos, onde o inquirido deve assinalar o seu grau de concordância tendo de escolher desde “Discordo Fortemente” (0) a “Concordo Fortemente” (4) e a sua cotação é obtida através da soma dos

itens de cada domínio. Os estudos psicométricos da versão portuguesa de Magalhães et al. (submetido) revelam uma consistência interna aceitável para todas as escalas, sendo os valores do alpha de Cronbach de .78 para Neuroticismo, .81 para a Extroversão, .85 para a Abertura, .78 para a Amabilidade, e .84 para a Conscienciosidade.

### **2.3. Procedimentos**

O consentimento para utilização da versão portuguesa dos instrumentos foi obtido junto dos respetivos autores (anexo II). Os questionários foram disponibilizados para o seu preenchimento, a partir de uma plataforma *on-line* da Universidade de Aveiro, de 20 de Abril de 2012 a 15 de Janeiro de 2013. As respostas ficaram retidas numa base de dados da base *on-line*, sendo posteriormente encaminhadas para uma base de dados do SPSS.

A análise estatística foi realizada com o programa *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS 19.0). Foram determinadas estatísticas descritivas (frequências, percentagens, médias e desvios-padrão) e estatísticas inferenciais (coeficientes de correlação de Pearson e Spearman, testes *t-student* para uma amostra). Estabeleceu-se um nível de significância estatística de 0,05

## **3. Resultados**

### **Características específicas da prática de voluntariado**

Na Tabela 2 apresentamos a distribuição da amostra relativamente a características específicas da prática de voluntariado. Foi possível constatar que os participantes da presente investigação praticam uma média de 5,29 horas mensais de voluntariado na LUA (DP = 6,76), sendo que metade destes indicaram menos de 4 horas mensais e 8 (25,8%) ainda não estão no ativo (zero horas mensais). Relativamente à duração do voluntariado na LUA, a maioria indicou menos de 2 anos (67,7%) e apenas 12,9% assinalaram mais de 3 anos. Mais de metade dos participantes fazem voluntariado apenas na LUA (61,3%), 29,0% conjugam com voluntariado noutra instituição e 9,7% já não fazem, mas já fizeram voluntariado noutra instituição. Quanto ao apoio social para a prática de voluntariado, 20 dos 31 participantes (64,5%) referiram ter familiares ou amigos que praticam voluntariado. No que diz respeito à satisfação com o voluntariado que praticam na LUA, predominam os

voluntários muito satisfeitos (45,2%) e os razoavelmente satisfeitos (38,7%), sendo de apenas 3,2% a percentagem de voluntários nada satisfeitos.

Tabela 2  
*Características específicas da prática de voluntariado da amostra (N = 31)*

	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Voluntário noutra instituição</b>		
Apenas LUA	19	61,3
Já fez noutra instituição	3	9,7
Faz noutra instituição	9	29,0
<b>Duração voluntariado LUA</b>		
Há menos de 1 ano	11	35,5
Entre 1 e 2 anos	10	32,3
Entre 2 e 3 anos	6	19,4
Há mais de 3 anos	4	12,9
<b>Familiares ou amigos voluntários</b>		
Sim	20	64,5
Não	11	35,5
<b>Satisfação com o voluntariado</b>		
Nada satisfeito	1	3,2
Pouco satisfeito	3	9,7
Razoavelmente satisfeito	12	38,7
Muito satisfeito	14	45,2
Completamente satisfeito	1	3,2
	<b>M</b>	<b>DP</b>
<b>Horas Mensais Voluntariado</b>	5,29	6,76

Acrescentamos ainda que, as motivações mais apontadas para ser voluntário na LUA foram “Ajudar os outros” (96,8%) e “Sentir que sou útil” (83,9%) e que os fatores associados à escolha do voluntariado na LUA mais referidos foram: “Sempre quis ajudar na promoção da saúde e bem-estar dos outros” (67,7%) e “Sempre quis trabalhar na área do apoio emocional e psicológico”. De realçar que, a grande maioria dos participantes sente que o voluntariado contribuiu para alguma mudança na sua forma de estar/encarar a vida (87,1%), sendo que as mudanças mais apontadas por estes foram a felicidade acrescida por ajudar os outros (70,4%) e uma maior valorização da vida, da saúde e do bem-estar (63,0%). Relativamente à questão “Neste momento, imagina-se sem fazer voluntariado?”, a maioria destes voluntários respondeu negativamente (61,3%). Quando questionados sobre a existência de falta de apoio por parte da LUA, enquanto voluntários, a grande maioria respondeu negativamente (90,3%).

## Funções Motivacionais

Na Tabela 3 são apresentados os resultados obtidos na análise descritiva aos fatores das funções motivacionais para o voluntariado, assim como à relação existente entre estes fatores.

Na Tabela 3 podemos observar que a função mais valorizada pelos voluntários da presente amostra é a função experiência, seguida da função valores e da função crescimento/autoestima. As funções menos valorizadas são a função carreira, a função social e a função proteção, com pontuações médias ligeiramente abaixo do ponto intermédio da escala utilizada (4 numa escala de 1 a 7).

Foi ainda realizada uma comparação das pontuações médias das funções motivacionais na presente amostra com as obtidas numa amostra de voluntários em contexto hospitalar, do estudo de adaptação do VFI para português (Gonçalves e tal, 2011). De acordo com os resultados dos testes *t-Student* (uma amostra), expostos na Tabela 3, podemos constatar que apenas foram encontradas diferenças estatisticamente significativas na função carreira e na função valores, sendo que a amostra de voluntários da LUA apresenta valores médios superiores na Função Carreira e inferiores na Função Valores comparativamente com os da amostra de adaptação para português do VFI.

Tabela 3  
*Comparação das funções motivacionais da amostra da LUA e da amostra utilizada na adaptação para o português do VFI (IMV)*

Funções Motivacionais	Amostra LUA		Amostra IMV		t
	M	DP	M	DP	
Função Carreira	3,66	1,45	1,42	0,77	8,64***
Função Social	3,15	1,40	3,06	1,36	0,38
Função Valores	5,12	0,98	5,53	1,03	-2,34*
Função Experiência	5,56	0,86	5,46	1,00	0,66
Função Crescimento/Autoestima	4,87	1,41	4,88	1,24	-0,04
Função Proteção	3,12	1,36	2,98	1,42	0,56

\*  $p < .05$ ; \*\*\*  $p < .001$

No que concerne à qualidade de vida da nossa amostra, podemos observar na Tabela 4 que o domínio com pontuação média mais elevada é o Domínio Físico seguido pela Faceta Geral. Quanto ao bem-estar psicológico, a dimensão com pontuação média mais elevada (tendo em conta o intervalo de variação possível da escala) é a dimensão Sociabilidade, seguida da dimensão Equilíbrio. Relativamente às facetas da personalidade, estes voluntários registaram pontuações médias mais elevadas nas facetas

Conscienciosidade e Extroversão, enquanto que o Neuroticismo é a faceta com pontuação média mais baixa.

Tabela 4

*Caracterização da adaptação psicológica (EMMBEP e QdV) e das facetas da personalidade (NEO-FFI) da amostra*

	Min – Max Escala	M	DP
<b>Qualidade de Vida</b>			
Domínio Físico		70,51	15,89
Domínio Psicológico		68,68	14,27
Domínio Relações Sociais	0 - 100	66,13	22,04
Domínio Meio Ambiente		67,04	13,83
Faceta Geral		68,95	14,39
<b>Bem-estar Psicológico</b>			
Felicidade	5 – 40	28,58	5,62
Sociabilidade	5 – 20	15,68	2,55
Controlo de si e dos acontecimentos	5 – 15	10,29	2,18
Envolvimento social	5 – 15	10,84	1,99
Auto-estima	5 – 20	14,35	2,56
Equilíbrio	5 – 15	10,94	2,42
Bem-estar Total	25 – 125	90,68	13,71
<b>Facetas Personalidade</b>			
Neuroticismo		2,40	0,56
Extroversão		2,97	0,50
Abertura	0 - 4	2,56	0,55
Amabilidade		2,62	0,50
Conscienciosidade		3,21	0,52

### **Relação entre as funções motivacionais e qualidade de vida, bem-estar psicológico e facetas de personalidade**

Com o objetivo de relacionar as funções motivacionais com a qualidade de vida, com o bem-estar psicológico e com as facetas de personalidade foram calculados os coeficientes de correlação de Pearson entre as respetivas variáveis. A Função Proteção está correlacionada de forma negativa e estatisticamente significativa com o Domínio Físico ( $r = -.45$ ;  $p = .012$ ), com o Domínio Psicológico ( $r = -.49$ ;  $p = .005$ ), com o Domínio Relações Sociais ( $r = -.41$ ;  $p = .022$ ), com o Domínio Meio Ambiente ( $r = -.40$ ;  $p = .027$ ) e com a Faceta Geral de QdV ( $r = -.55$ ;  $p = .001$ ). Esta função está ainda correlacionada de forma estatisticamente significativa com o Neuroticismo ( $r = .53$ ;  $p = .002$ ), mas num sentido oposto. A Função Valores correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com o Envolvimento Social ( $r = .36$ ;  $p = .048$ ). A Função Experiência correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com a Extroversão ( $r =$

.36;  $p = .047$ ) e com a Conscienciosidade ( $r = .44$ ;  $p = .014$ ). Relativamente à Função Carreira, à Função Social e à Função Crescimento/Auto-estima, não foram encontradas correlações significativas com nenhuma das variáveis consideradas ( $p > .05$ ).

### **Relação entre a satisfação com o voluntariado na LUA e funções motivacionais, qualidade de vida, bem-estar psicológico e facetas da personalidade**

A satisfação com o voluntariado foi avaliada neste estudo através de um único item que questionava em que medida o voluntário se sentia satisfeito com o voluntariado na LUA, numa escala de “Nada satisfeito” (1) a “Completamente satisfeito” (5).

Com o objetivo de relacionar a satisfação com o voluntariado na LUA e as funções motivacionais, a qualidade de vida, o bem-estar psicológico e as facetas da personalidade, foram calculados os coeficientes de correlação R de Spearman entre estas variáveis. Conforme podemos observar na Tabela 5, a função motivacional que se correlaciona de forma estatisticamente significativa com a satisfação com o voluntariado na LUA é a Função Social, sendo esta correlação positiva ( $r = .49$ ;  $p = .006$ ). É igualmente possível observar uma correlação significativa e positiva entre a satisfação com o voluntariado e os domínios Psicológico ( $r = .43$ ;  $p = .016$ ) e Relações Sociais ( $r = .56$ ;  $p = .001$ ) da QdV. Quanto ao bem-estar psicológico, podemos constatar a existência de uma correlação estatisticamente significativa e positiva da satisfação com o voluntariado na LUA com a Felicidade ( $r = .55$ ;  $p = .002$ ), com a Sociabilidade ( $r = .54$ ;  $p = .002$ ), com o Controlo de si e dos acontecimentos ( $r = .36$ ;  $p = .045$ ), com a Auto-estima ( $r = .45$ ;  $p = .010$ ), com o Equilíbrio ( $r = .41$ ;  $p = .021$ ) e com o Bem-estar Total ( $r = .58$ ;  $p = .001$ ).

Tabela 5  
*Correlação entre Satisfação com o Voluntariado na LUA e Funções Motivacionais, QdV, Bem-estar Psicológico e Facetas da Personalidade*

	<b>Satisfação com o Voluntariado</b>
	<b><i>R de Spearman</i></b>
<b>Funções Motivacionais</b>	
Função Carreira	.23
Função Social	.49**
Função Valores	.22
Função Experiência	.21
Função Crescimento/Autoestima	.12
Função Proteção	-.08
<b>Qualidade de Vida</b>	
Domínio Físico	.20
Domínio Psicológico	.43*
Domínio Relações Sociais	.56**
Domínio Meio Ambiente	.33
Faceta Geral	.14
<b>Bem-estar Psicológico</b>	
Felicidade	.55**
Sociabilidade	.54**
Controlo de si e dos acontecimentos	.36*
Envolvimento social	.30
Auto-estima	.45*
Equilíbrio	.41*
Bem-estar Total	.58**
<b>Facetas Personalidade</b>	
Neuroticismo	-.19
Extroversão	.20
Abertura	-.05
Amabilidade	.06
Conscienciosidade	.13

\*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

No que diz respeito à personalidade, não se verificam correlações estatisticamente significativas da satisfação com o voluntariado na LUA com nenhuma das suas facetas ( $p > .05$ ).

#### **4. Discussão**

São discutidos os resultados mais relevantes da presente investigação, tendo em conta os objetivos delineados e a literatura considerada pertinente bem como, sugeridas implicações práticas em investigações futuras.

Assim, os serviços de voluntariado representam hoje uma importante fonte económica para as sociedades, assim como, ajudam a construir comunidades mais fortes e unidas, reforçando a confiança nas pessoas e ajudando a desenvolver normas de

solidariedade e reciprocidade cada vez mais essenciais às comunidades (Moura & Bacalhau, 2002).

Em síntese diremos que as características sociodemográficas e específicas da prática de voluntariado permite-nos traçar um perfil do voluntário da LUA. Com uma idade média de 24 anos, são maioritariamente do género feminino (71,0%), residentes em Aveiro (74,2%), alunos de cursos da área das Ciências Sociais e Humanas (54,8%) e encontram-se a frequentar o 5º ano do seu curso (41,9%). Também se verifica que a maioria pratica voluntariado exclusivamente na LUA (61,3%), fá-lo há menos de dois anos (67,7%) e dedica uma média de 5,29 horas mensais a este projeto. Em termos de satisfação com o voluntariado na LUA, podemos afirmar que esta atinge um nível elevado, visível na predominância dos voluntários muito satisfeitos (45,2%) seguidos dos razoavelmente satisfeitos (38,7%).

Em relação às motivações para o voluntariado, os resultados obtidos com o Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV; Clary & Snyder, 1998; Versão Portuguesa: Gonçalves et al, 2011) sugerem que as funções prevalecentes nos voluntários da LUA são as funções Experiência, Valores e de Crescimento/autoestima e as que menos os motivam são as funções Carreira, Social e Proteção. Estudos a nível nacional e internacional (Omoto e Snyder, 1995; Clary et al, 1998; Allison, Okun, & Dutridge, 2002; Gonçalves et al., 2011; Ribeiro, 2012) têm também identificado os valores, a experiência e o crescimento/autoestima como as funções de maior relevo e as funções carreira, social e de proteção como as de menor relevo. No entanto, destacamos que, na hierarquia das motivações funcionais do nosso estudo, a função Experiência aparece em primeiro lugar, em vez da função Valores, indicando que os voluntários se envolveram nesta atividade mais motivados pela oportunidade de adquirir e pôr em prática aprendizagens e competências do que pela possibilidade de expressar valores humanitários e altruístas. Os valores obtidos no nosso estudo na Função Carreira e na Função Valores diferem significativamente dos valores obtidos com voluntários em contexto hospitalar (Gonçalves et al., 2011), sendo que são os voluntários da LUA que estão mais motivados pela Função Carreira e menos motivados pela Função Valores. Estes resultados podem ser explicados pelo facto de a nossa amostra ser constituída por indivíduos mais jovens, que se encontram inseridos no contexto universitário e que, naturalmente, se motivam mais pela função de aquisição de capacidades e experiências relacionadas com a sua carreira profissional

futura. A este respeito, acrescentamos ainda que existe evidência empírica da relação entre as funções motivacionais e a idade, sendo os voluntários mais jovens aqueles que se motivam mais pelas funções experiência e carreira e menos pela função valores, situação que se vai revertendo à medida que aumenta a idade do voluntário (Dávila & Díaz-Morales, 2009; Ribeiro, 2012). Salientamos ainda que, não existe um motivo único para a prática de voluntariado mas uma combinação de motivações altruístas e de motivações egoístas (Cnaan e Golberg-Glen, 1991; Klein, Sondag e Drolet, 1994), facto que se encontra espelhado no nosso estudo ao obter pontuações elevadas tanto para a Função Valores como para funções de crescimento pessoal (Experiência e Crescimento/autoestima). Esta caracterização revela-se importante, ao realçar a natureza multimotivacional do voluntariado e a existência de particularidades nas funções motivacionais do voluntariado em estudantes universitários. O conhecimento prévio destas características pode também ajudar a melhorar as estratégias para recrutar e manter estes voluntários (Pereira, 2011).

No que concerne ao bem-estar psicológico e à QdV da nossa amostra, os dados revelaram níveis favoráveis, sendo que se evidenciaram o domínio físico e a faceta geral da qualidade de vida e dos fatores de bem-estar psicológico, a sociabilidade e o equilíbrio. Os traços de personalidade que mais se destacaram nos voluntários da nossa amostra foram a extroversão e conscienciosidade.

De acordo com a literatura, a personalidade é um elemento fundamental na previsão das motivações (Schmitt et al, 2003) e que está associada ao voluntariado (Omoto e Snyder, 1995; Penner e Finkelstein, 1998; Thoits, 1994; Allen e Rushton, 1983). No entanto, não foram encontrados estudos nacionais que analisassem a relação entre as motivações para o voluntariado e os traços de personalidade, sendo escassos também os estudos de âmbito internacional. Na presente investigação, verificou-se que a Função Proteção se mostra correlacionada de forma estatisticamente significativa e positiva com o Neuroticismo. Este resultado é indicador de que quanto maior a instabilidade emocional maior é a probabilidade de envolvimento numa atividade de voluntariado como meio de resolução de problemas pessoais ou de redução de sentimentos negativos. A Função Experiência correlaciona-se de forma positiva e estatisticamente significativa com a Extroversão e com a Conscienciosidade, ou seja, quanto mais se manifestam traços de extroversão e de conscienciosidade na personalidade do voluntário, maior é a importância

que este atribui à função do voluntariado de aumentar os seus conhecimentos e de melhorar as suas capacidades. No estudo levado a cabo por Erez, Mikulincer, van Ijzendoorn, & Kroonenberg (2008), com uma amostra de universitários alemães (N = 159), foram encontradas correlações positivas e significativas entre a Função Proteção e o Neuroticismo e entre a Função Experiência e a Extroversão. Estes resultados encontram justificação à luz da literatura relativa à caracterização dos traços de personalidade pois os extrovertidos são sociáveis, assertivos e ativos e aspetos como a planificação, a organização e a prossecução de tarefas são a base da conscienciosidade (Costa & McCrae, 1992). Associadas à prática de voluntariado aparecem também indicadores favoráveis de saúde física e mental (Piliavin & Siegl, 2007; Borgonovi, 2008, Pereira et al. 2010), sendo no entanto escassos os estudos que relacionem estes indicadores às funções motivacionais. Na presente investigação, verificou-se que a Função Proteção se mostra correlacionada de forma estatisticamente significativa e negativa com todos os domínios da QdV, ou seja, quanto maior é a importância atribuída a esta função menor é a qualidade de vida percebida pelos voluntários, em todos os seus domínios. Por outro lado, verificou-se que a Função Valores se mostra correlacionada de forma positiva e estatisticamente significativa com o fator de bem-estar psicológico Envolvimento Social, sugerindo que quanto mais altruístas e humanitárias forem as motivações para um indivíduo se envolver no voluntariado maior vai ser também a sua ambição e gosto em realizar atividades, incluindo o próprio voluntariado, assim como o seu interesse no que o rodeia. No contexto do voluntariado hospitalar em Portugal, Gonçalves (2011) e Ribeiro (2012) encontraram, de forma semelhante, correlações significativas entre as funções motivacionais e indicadores de bem-estar psicológico e qualidade de vida. No entanto, cabe realçar que no estudo de Gonçalves (2011) também as funções experiência e crescimento/autoestima se correlacionaram positivamente e de forma significativa com indicadores de bem-estar psicológico e que no estudo de Ribeiro (2012) apenas o voluntariado com função motivacional de carreira parece não trazer benefícios nem prejuízos ao nível da adaptação psicológica.

Das funções motivacionais, a única que se mostrou correlacionada de forma significativa com a satisfação com o voluntariado foi a Função Social, indicando que quanto maior é a motivação pela oportunidade de conviver com outras pessoas, fazer amigos e ser reconhecido socialmente, maior é a satisfação com o voluntariado. Este

resultado pode estar relacionado com o facto de os voluntários terem uma tendência a se sentirem mais satisfeitos quando existe uma correspondência entre as suas motivações e os benefícios que recebem através do voluntariado (Clary et al., 1998) e de no contexto universitário, esta função motivacional ser facilmente atendida. No entanto, nos estudos de Gonçalves (2011), foram as funções Valores e Experiência que diferenciaram significativamente os voluntários quanto à sua satisfação, sendo que os grupos de voluntários mais satisfeitos foram aqueles que pontuaram mais alto nestas funções. Já Ribeiro (2012) constatou que apenas as funções carreira e social não se associam à satisfação com o voluntariado. Ainda no contexto do voluntariado hospitalar, Finkelstein (2007) concluiu que os motivos que não contribuem para a satisfação com esta atividade são a Carreira e a Proteção. Salientamos mais uma vez que, a discrepância encontrada entre os resultados dos estudos citados e aqueles por nós obtidos pode estar relacionada com as diferenças de contexto em que se desenvolveram (contexto hospitalar e universitário), com o facto de no nosso estudo terem participado indivíduos mais jovens e ainda pode decorrer da diversidade de instrumentos utilizados para avaliar o construto da satisfação com o voluntariado. Relativamente à adaptação psicológica, verificou-se que a satisfação com o voluntariado na LUA se correlaciona de forma positiva e significativa com o Domínio Psicológico e Relações Sociais da QdV e com todos os fatores e indicador geral de bem-estar psicológico (à exceção do fator Envolvimento Social). Estes resultados coadunam com os que são alcançados por Gonçalves (2011) na análise comparativa dos indicadores de adaptação psicológica, em função do nível de satisfação com o voluntariado. Assim, promover a satisfação com o voluntariado reveste-se de grande importância, dado que parece proporcionar aos voluntários uma melhor adaptação psicológica e uma maior qualidade de vida, sendo ainda que aumenta a probabilidade de estes continuarem a praticar esta atividade no futuro (Cnaan e Golberg-Glen, 1991). Ao nível dos traços de personalidade, no nosso estudo não existe evidência empírica de uma relação significativa com a satisfação com o voluntariado. Porém, a inexistência de correlações significativas entre algumas variáveis na presente investigação, poderá estar relacionada com a reduzida dimensão da nossa amostra.

Torna-se consensual que o Ensino Superior não é uma entidade puramente educativa mas que se compõem de múltiplas tarefas adaptativas, de realização e integração tendo como Missão desenvolvimento humano nas suas várias dimensões (Pereira, 2011).

Assim, cumpre ainda referir que este trabalho constitui um estudo inovador ao nível da caracterização de estudantes voluntários, em contexto de ensino superior. Tais dados poderão ter implicações práticas na selecção, formação e apoio direto aos voluntários que integram este tipo de serviços.

Parece-nos também pertinente a aplicação, em investigações futuras, de outros instrumentos de avaliação para estudar a satisfação de uma forma mais específica e enquadrada numa perspetiva multidimensional da mesma. Uma outra sugestão prende-se com a necessidade de desenvolver estudos de natureza longitudinal que integrem distintos momentos de avaliação, que nos permitam estabelecer relações de causalidade entre os constructos avaliados.

Dada a escassez de estudos sobre esta temática, consideramos importante que em estudos posteriores se utilizem amostras mais abrangentes, quer no contexto universitário, quer no âmbito do voluntariado em geral e em que seja ainda possível a comparação com indivíduos não-voluntários.

Finalizamos, realçando que este tipo de estudo é importante para um recrutamento e uma retenção de voluntários mais eficazes, promovendo a satisfação com esta atividade e tendo em atenção características de personalidade, adaptação psicológica e funções motivacionais do voluntariado para cada indivíduo. O voluntariado no contexto universitário, mais precisamente o apoio pelos pares, além de ser uma mais-valia para aqueles que recorrem ao apoio psicológico disponibilizado, revelou-se através da presente investigação extremamente benéfico física e psicologicamente para os universitários que prestam este apoio voluntariamente, permitindo que estes próprios resolvam de forma mais adaptativa e saudável os desafios com que se deparam neste período de transição.

## **5. Referências Bibliográficas**

Akintola, O. (2010). What motivates people to volunteer? The case of volunteer AIDS caregivers in faith-based organizations in KwaZulu-Natal South Africa. *Health Policy and Planning*, 26, 53-62.

- Allen, N. J., & Rushton, J. P. (1983). Personality characteristics of community mental health volunteers: a review. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 12, 36-49.
- 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 and Applied Social Psychology*, 12, 243-255.
- Beerli, A., Diaz, G., & Martín, J. D. (2004). The behavioural consequences of self-congruency in volunteers. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 9(1), 28-48.
- Bide, J., Vantilborgh, T., Pepermans, R., Huybrechts, G., Willems, J., Jegers, M., & Hofmans (2013). Autonomous Motivation Stimulates Volunteers' Work Effort: A Self-Determination Theory Approach to Volunteerism. *International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations (VOLUNTAS)*, 24, 32-47.
- Borgonovi, F. (2008). Doing well by doing good. The relationship between formal volunteering and self-reported health and happiness. *Social Science & Medicine*, 66(11), 2321-2334.
- Catarino, Acácio. (2004). Voluntariado – uma leitura da experiência. *Sociedade e Trabalho*, 19/20, 9-15. Lisboa: DEEP.
- Clary, E. G., Ridge, R. D., Stukas, A. A., Snyder, M., Copeland, J., Haugen, J., & Miene, P. (1998). Personality processes and individual differences. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530.
- Cnaan, R. A. & Goldberg-Glen, R. S. (1991). Measuring motivation to volunteer in human services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27(3), 269-284.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Dávila, M. C. & Díaz-Morales, J. F. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 82-95.

Decreto-Lei n.º 389/99 de 30 de Setembro.

Delicado, A., Almeida, D. & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do Voluntariado em Portugal*. Comunicação apresentada no Seminário Olhares sobre o voluntariado: análises e perspectivas para uma cidadania activa. Lisboa.

Entreajuda. (2011). *Alguns dados relativos ao voluntariado em Portugal*. Acedido a 10 de Novembro de 2011, de [http://www.entreajuda.pt/pdf/Voluntariado%20em%20Portugal\\_Jan%202011.pdf](http://www.entreajuda.pt/pdf/Voluntariado%20em%20Portugal_Jan%202011.pdf)

Erez, A., Mikulincer, M., van Ijzendoorn, M. H., & Kroonenberg, P. M. (2008). Attachment, personality, and volunteering: placing volunteerism in an attachment-theoretical framework. *Personality and Individual Differences*, 44, 64-74.

Ferreira, M., Proença, T. & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7(3), 43-53.

Finkelstein, M. A. (2007). Correlates of Satisfaction in Older Volunteers: A Motivational Perspective. *The International Journal of Volunteer Administration*, 24(5), 6-12.

Gonçalves, E. (2011). *Caracterização do voluntariado hospitalar em contexto oncológico: relação com as funções motivacionais, o bem-estar psicológico e a qualidade de vida*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, Universidade de Aveiro, Aveiro.

Gonçalves, E., Monteiro, S., & Pereira, A. (2011). Estudo das características psicométricas do Volunteers Functions Inventory. Manuscrito submetido para publicação.

Houle, B. J., Sagarin, B. J., & Kaplan, M. F. (2005). A Functional Approach to Volunteerism: Do Volunteer Motives Predict Task Preference?. *Basic and Applied Social Psychology*, 27(4), 337-344.

Hunter, K. I. & Linn, M. W. (1981). Psychosocial Differences between Elderly Volunteers and Non-Volunteers. *International Journal of Aging and Human Development*, 12(3), 205-213.

Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro. *Bases do enquadramento jurídico do voluntariado*.

- Magalhães, E., et al (submetido). NEO-FFI: Psychometric Properties of a Short Personality Inventory in a Portuguese Context. *Personality and Individual Differences*.
- Moniz, A. L. F., & Araújo, T. C. C. F. d. (2008). Voluntariado hospitalar: um estudo sobre a percepção dos profissionais de saúde. *Estudos de Psicologia*, 13(2), 149-156.
- Monteiro, S., Gonçalves, E., & Pereira, A. (2012). Estudo das motivações para o voluntariado numa amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico: Relação com bem-estar psicológico e qualidade de vida. *Psychology, Community & Health*, 1(2), 201-211.
- Monteiro, S., Tavares, J., & Pereira, A. (2006). Estudo das características psicométricas da Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar. In I. Leal, J. L. Ribeiro, & S. N. Jesus (Eds.), *Actas do 6.º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida* (pp.53-58). Lisboa: ISPA Edições.
- Moura, M., & Bacalhau, M. (2002). Bem-me-quer: Voluntariado em oncologia. Edições Teseaurius: Lisboa.
- 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.
- Pais-Ribeiro, J. (2009). A importância da qualidade de vida para a psicologia da saúde. In J.P. Cruz, S. N. de Jesus, & C. Nunes (Coords.). *Bem-Estar e Qualidade de Vida*, 31-49. Alcochete: Textiverso.
- Papadakis, K., Griffin, T. & Frater, J. (2004). *Understanding Volunteers' Motivations*. Paper presented at the Northeastern Recreation Research Symposium.
- Parboteeah, P., Cullenb, B. & Lim, L. (2004). Formal volunteering: a cross-national test. *Journal of World Business*, 39(4), 431-441.
- Pearlin, L. I. & Schooler, C. (1978). The Structure of Coping. *Journal of Health and Social Behavior*, 19, 2-21.

- Penner, L. A. & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and Structural Determinants of Volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*. 74(2), 525-537.
- Pereira, A. (1998). Apoio ao estudante universitário: Peer Counselling (Experiência - piloto). In *Psychologica*, n.º 20, pp. 113-124.
- Pereira, A. & Williams, D.I. (2001). Stress and coping in helpers on a student “nightline” service. In *Counselling Psychology Quarterly*, vol. 14, n.º 1, pp. 43-47.
- Pereira, A. (2006). Stresse e doenças: Contributos da Psicologia da Saúde na última década” In Isabel Leal (Eds) *Perspectivas em Psicologia da Saúde* Coimbra: Quarteto Editora pp.145-167.
- Pereira, A.; Monteiro, S.; Santos, L.; Vagos, P. (2007). O Stresse do estudante: Identificar, treinar e otimizar. In *Psicologia e Educação*, Vol. VI, n.º 1, pp. 55-61
- Pereira, A. (2008) Deontologia e ética nos serviços de Psicologia no Ensino Superior. In M. Ceú Taveira e Jorge Silvério (org) *Intervenção Psicológica no Ensino Superior* p.9-17 Braga: Universidade do Minho.
- Pereira, A. (2010). RESAPES: Um olhar sobre o apoio psicológico no Ensino Superior. In A. Pereira, H. Castanheira, A. Melo, A. Ferreira, & P. Vagos (Ed.), *Apoio psicológico no Ensino Superior: modelos e práticas - Iº Congresso Nacional da RESAPES* (pp. 12-20). Aveiro: RESAPES-AP.
- Pereira, A. (2011). Modelos de Desenvolvimento do Jovem Adulto e Promoção do Bem-Estar em Estudantes do Ensino Superior. In Isabel Gonçalves, Conselho Pedagógico & Gabinete de Apoio ao Tutorado do IST (Eds), *Programa de Monitorização e Tutorado: oito anos a promover a Integração do Sucesso Académico no IST* (pp. 19-27). Lisboa: IST press.
- Pereira, A., Vasconcelos, G., Vagos, P., Santos, L., Tavares, J., Almeida, P., Pedro, L., Santos, C., Figueiredo, C., Fortuna, M., Moita, M., Rodrigues, R., & Castanheira, H. (2008). Mediação psicológica e Second Life: A LUA na Second UA – Resultados de uma experiência. In J. Tavares & A. P. Cabral (Org.), *Actas do II*

*Congresso Internacional CIDInE: Novos contextos de formação, pesquisa, mediação.* ISPGAIA.

- Pereira, A., Vagos, P., Santos, L., Vasconcelos, G., Monteiro, S.; Torres, A., Amal, V., Andreucci, L., Gomes, A., Oliveira, A., Tavares, J., Castanheira, H.; Nogueira, R. & Oliveira, P (2010). Ajudar quem ajuda: A outra face da LUA In A. Pereira, H. Castanheira, A. Melo, A. Ferreira, & P. Vagos (Ed.), *Apoio psicológico no Ensino Superior: modelos e práticas - Iº Congresso Nacional da RESAPES* (pp. 106-112). Aveiro: RESAPES-AP.
- Piliavin, J. A. (2005). Feeling good by doing good: health consequences of social service. In A. M. Omoto (Ed.), *Processes of community change and social action* (pp.29-50). Mahwan, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Piliavin, J. A., & Siegl, E. (2007). Health Benefits of Volunteering in the Wisconsin Longitudinal Study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48, 450-464.
- Ribeiro, L. P. (2012). *Funções Motivacionais e Personalidade em voluntários hospitalares: relação com o bem-estar psicológico e qualidade de vida*. Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, Universidade de Aveiro, Aveiro.
- Ryan, R. G. (2009). Age differences in personality: adolescents and young adults. *Personality and Individual Differences*, 47(4), 331-335.
- Sales, G. (2008). *Volunteer functions, satisfaction, commitment, and intention to leave government volunteering*. (Unpublished doctoral dissertation), Universidade de Lynn, Florida.
- Smith, K. A., Holmes, K., Haski-Leventhal, D., Cnaan, R. A., Handy, F. & Brudney, J. L. (2010). Motivations and Benefits of Student Volunteering: Comparing Regular, Occasional, and Non-Volunteers in Five Countries. *Canadian Journal of Nonprofit and Social Economy Research*, 1(1), 65-81.
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: social issues perspectives and social policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 2(1), 1-36.

- Souza, C., Bacalhau, M., Moura, M., Volpi, J., Marques, S., & Rodrigues, M. (2003). Aspectos da motivação para o trabalho voluntário com doentes oncológicos: um estudo colaborativo entre Brasil e Portugal. *Psicologia, Saúde e Doença*, 4(2), 267-276.
- Thoits, P. A. (1994). Stressors and Problem-Solving: The Individual as Psychological Activist. *Journal of Health and Social Behavior*, 35, 143-159.
- Thoits, P. A. (1995). Stress, Coping and Social Support Processes: Where Are We? What Next? *Journal of Health and Social Behavior* (extra issue), 53-79.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 42, 115-131.
- Turner, R. J. & Gartrell, J. W. (1978). Social Factors in Psychiatric Outcome: Toward the Resolution of Interpretive Controversies. *American Sociological Review*, 43, 368-382.
- Turner, R. J. & Roszell, P. (1994). Psychosocial Resources and the Stress Process. Pp. 179-210 in *Stress and Mental Health: Contemporary Issues and Prospects for the Future*, edited by William R. A. & Ian H. G. New York: Plenum.
- Valor-Segura, I. & Rodríguez-Bailón, R. (2011). Motives, commitment and volunteering experience among Spanish university students. *Anales de Psicología*, 27(1), 147-154.
- Vaz Serra, A., Canavarro, M., Simões, M., Pereira, M., Gameiro, S., Quartilho, M.,...Paredes, T. (2006). Estudos psicométricos do instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-Bref) para português de Portugal. *Psiquiatria Clínica*, 27(2), 41-49.
- WHOQOL Group. (1994). Development of the WHOQOL: Rationale and current status. *International Journal of Mental Health*, 23(3), 24-56.
- Zweigenhaft, R., Armstrong, J. & Quintis, F. (1996). The motivations and effectiveness of hospital volunteers. *Journal of Social Psychology*, 136(1), 25-34.

## **Anexos**

## Anexo I

### Questionário Sociodemográfico

#### Caracterização dos Voluntários da Linha da Universidade de Aveiro (LUA) (voluntariado em contexto académico)

Este questionário visa caracterizar os Voluntários da Linha da Universidade de Aveiro (LUA).

Por favor responda às questões que lhe são colocadas, escolhendo a que melhor se adequa à sua situação.

#### Género:

Masculino

Feminino

Data de nascimento: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

#### Residência:

Freguesia: \_\_\_\_\_

Concelho: \_\_\_\_\_

Distrito: \_\_\_\_\_

#### Situação Académica:

1º Ano

2º Ano

3º Ano

4º Ano

5º Ano

Outro

Qual: \_\_\_\_\_

**Curso:**

Ambiente e Ordenamento

Biologia

Ciências Sociais, Políticas e do Território

Comunicação e Arte

Economia, Gestão e Engenharia Industrial

Educação

Electrónica, Telecomunicação e Informática

Engenharia Cerâmica e do Vidro

Engenharia Civil

Engenharia Mecânica

Física

Geociências

Línguas e Culturas

Matemática

Química

Ciências da Saúde

Outro

Qual: \_\_\_\_\_

**É voluntário noutra instituição?**

Não, a LUA é a única instituição onde faço voluntariado

Já não faço, mas já fiz voluntariado noutra instituição

Sim, faço voluntariado noutra instituição

**Se sim, qual a outra instituição onde fez voluntariado?**

---

**Há quanto tempo faz voluntariado na LUA?**

Há menos de 1 ano

Entre 1 e 2 anos

Entre 2 e 3 anos

Há mais de 3 anos

**Em que ano foi admitido no Voluntariado da LUA?**

---

**Quantas horas mensais, em média, faz voluntariado na LUA?**

---

**O que o motiva a ser voluntário na LUA?**

Ajudar os outros

Esquecer os meus problemas

Ocupar os tempos livres de forma proveitosa

Sentir que sou útil

Estar perto de outros profissionais

Outro. Qual: \_\_\_\_\_

**Porque escolheu o voluntariado na LUA?**

Tenho oportunidade de fazer voluntariado na minha área de residência

- Sempre quis trabalhar na área do apoio emocional e psicológico
- Vontade de ajudar o serviço da LUA
- Porque também eu já recebi apoio emocional e psicológico
- Sempre quis ajudar na promoção da saúde e bem-estar dos outros
- Por nenhuma razão em especial, queria apenas fazer voluntariado

**Alguém na sua família ou círculo de amigos faz voluntariado?**

- Sim
- Não

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

- Sim
- Não

**Indique em que aspectos se manifestaram essas mudanças**

- Fiquei mais sensível para esta causa
- Passei a ocupar melhor o meu tempo livre
- Tenho uma melhor noção do que é verdadeiramente importante na vida
- Passei a dar mais valor à vida, à saúde e ao bem-estar
- Sinto-me uma pessoa mais feliz por ajudar os outros
- Conheci novas pessoas
- Conheci profissionais, o que é bom para mim
- Fortaleci a minha fé religiosa
- Outro \_\_\_\_\_

**No que diz respeito ao papel do voluntário:**

**V F**

O voluntário deve estar atento às queixas e sintomatologia dos alunos, a fim de perceber se necessitam de algum apoio específico		
--	--	--

O voluntário deve dar a sua opinião sobre o estado de saúde do aluno		
Acho que o apoio do voluntário é muito importante para o aluno que solicita ajuda. Por isso deve disponibilizar o seu contacto telefónico		
Ao fazer voluntariado na LUA, é natural que o voluntário tenha alguns benefícios ao nível do atendimento médico		
É o voluntário que se deve dirigir ao aluno		
Quando o aluno se apresenta muito nervoso, ansioso e com medo, o voluntário deve tentar desvalorizar a situação, dizendo, por exemplo, “isso não é nada”.		
No caso de existir algum problema entre voluntários ou alunos, o voluntário deve tentar resolvê-lo sozinho de modo a não incomodar o coordenador do voluntariado		

**Vi o meu colega voluntário numa atitude pouco correcta com um aluno que solicitou ajuda, o que devo fazer?**

	<b>V</b>	<b>F</b>
Conversar com ele, chamando-o à atenção para o seu comportamento		
Comunicar de imediato ao coordenador do voluntariado		
Não ligar, às vezes temos dias menos bons		

**Em que medida se sente satisfeito com o voluntariado que pratica na LUA?**

- Nada Satisfeito
- Pouco Satisfeito
- Razoavelmente Satisfeito
- Muito Satisfeito
- Completamente Satisfeito

**Enquanto voluntário, sente falta de algum apoio por parte da LUA?**

Sim

Não

**Se sim, em que aspectos?**

---

---

**Em que áreas sente mais dificuldades? (pode escolher várias opções)**

Funcionamento da LUA

Comunicação com os alunos que solicitam a ajuda/profissionais

Conceitos relacionados com a sintomatologia

Enquadramento do voluntariado da LUA e a actuação do voluntário

Questões relacionadas com a organização do serviço

Outras (quais): \_\_\_\_\_

**Neste momento, imagina-se sem fazer voluntariado?**

Sim

Não

**Porquê?**

---

---

---

**Alguma vez frequentou acções de formação na área do voluntariado?**

Sim

Não

**Considera estas acções de formação fundamentais/necessárias para o bom desempenho do papel de voluntário?**

Sim

Não

## Volunteer Functions Inventory (VFI)

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

### Inventário das Motivações para o Voluntariado

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

1-Nada Importante.....7-Extremamente Importante

1.	O voluntariado pode dar-me acesso ao lugar onde eu gostaria de trabalhar	1	2	3	4	5	6	7
2.	Os meus amigos fazem voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
3.	Preocupo-me com os que tem menos sorte do que eu	1	2	3	4	5	6	7
4.	Pessoas próximas pediram-me que fizesse voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
5.	Fazer voluntariado faz-me sentir importante	1	2	3	4	5	6	7
6.	As pessoas com quem me relaciono partilham o interesse pelo serviço comunitário	1	2	3	4	5	6	7
7.	O voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas	1	2	3	4	5	6	7
8.	Estou verdadeiramente preocupado com o grupo específico a que dou apoio	1	2	3	4	5	6	7
9.	Através do voluntariado sinto-me menos sozinho (a)	1	2	3	4	5	6	7
10.	Posso fazer novos contactos que podem ajudar no meu negócio ou carreira	1	2	3	4	5	6	7
11.	Fazer voluntariado alivia-me de alguma culpa que sinto por ter uma vida melhor que os outros	1	2	3	4	5	6	7
12.	Posso aprender mais sobre a causa pela qual faço voluntariado	1	2	3	4	5	6	7
13.	O voluntariado aumenta a minha auto-estima	1	2	3	4	5	6	7
14.	O voluntariado permite-me ter uma nova perspectiva sobre as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
15.	O voluntariado permite-me explorar opções de carreira diferentes	1	2	3	4	5	6	7

## Inventário das Motivações para o Voluntariado

1-Nada Importante.....7-Extremamente Importante

16. Sinto compaixão pelas pessoas carentes	1	2	3	4	5	6	7
17. Pessoas próximas de mim valorizam muito o serviço à comunidade	1	2	3	4	5	6	7
18. O voluntariado permite-me aprender através da experiência directa	1	2	3	4	5	6	7
19. Sinto que é importante ajudar os outros	1	2	3	4	5	6	7
20. O voluntariado ajuda-me a lidar com os meus próprios problemas pessoais	1	2	3	4	5	6	7
21. O voluntariado vai-me ajudar a ter sucesso na profissão que escolhi	1	2	3	4	5	6	7
22. Posso fazer alguma coisa por uma causa que é importante para mim	1	2	3	4	5	6	7
23. O voluntariado é uma actividade importante para as pessoas que eu conheço melhor	1	2	3	4	5	6	7
24. O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	1	2	3	4	5	6	7
25. Posso aprender a lidar com diferentes pessoas	1	2	3	4	5	6	7
26. O voluntariado faz-me sentir útil	1	2	3	4	5	6	7
27. O voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo	1	2	3	4	5	6	7
28. A experiência de voluntariado pode contribuir para o meu <i>curriculum</i>	1	2	3	4	5	6	7
29. O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	1	2	3	4	5	6	7
30. Eu posso explorar as minhas próprias capacidades.	1	2	3	4	5	6	7

## ESCALA DE MEDIDA DE MANIFESTAÇÃO DE BEM-ESTAR PSICOLÓGICO

Massé et. al, 1998; versão Portuguesa: Monteiro, Tavares, & Pereira, 2006

**Instruções:** Por favor responda a cada uma das seguintes afirmações de acordo com a escala fornecida.

**DURANTE O ÚLTIMO MÊS**

	NUNCA	RARAMENTE	ALGUMAS VEZES	FREQUENTE/	QUASE SEMPRE
1. Senti-me confiante	1	2	3	4	5
2. Senti que os outros gostavam de mim e me apreciavam	1	2	3	4	5
3. Senti-me satisfeito com o que fui capaz de alcançar, senti-me orgulhoso de mim próprio.	1	2	3	4	5
4. Senti-me útil.	1	2	3	4	5
5. Senti-me emocionalmente equilibrado.	1	2	3	4	5
6. Fui igual a mim próprio, natural em todas as circunstâncias.	1	2	3	4	5
7. Vivi a um ritmo normal, não tendo cometido excessos.	1	2	3	4	5
8. A minha vida foi bem equilibrada entre as minhas actividades familiares, pessoais e académicas.	1	2	3	4	5
9. Tive objectivos e ambições.	1	2	3	4	5
10. Tive curiosidade e interesse em todo o tipo de coisas.	1	2	3	4	5
11. Envolvi-me em vários projectos.	1	2	3	4	5
12. Senti-me bem a divertir-me, a fazer desporto e a participar em todas as minhas actividades e passatempos preferidos.	1	2	3	4	5
13. Ri-me com facilidade.	1	2	3	4	5
14. Tive um grande sentido de humor, tendo feito os meus amigos rir facilmente.	1	2	3	4	5
15. Fui capaz de estar concentrado e ouvir os meus amigos.	1	2	3	4	5
16. Relacionei-me facilmente com as pessoas à minha volta.	1	2	3	4	5
17. Estive capaz de enfrentar situações difíceis de uma forma positiva.	1	2	3	4	5
18. Perante situações complexas, fui capaz de as resolver com clareza.	1	2	3	4	5
19. Fui capaz de encontrar resposta para os meus problemas sem preocupações.	1	2	3	4	5
20. Estive bastante calmo.	1	2	3	4	5
21. Tive a impressão de realmente gostar e viver a vida ao máximo.	1	2	3	4	5
22. Senti-me bem, em paz comigo próprio.	1	2	3	4	5
23. Achei a vida excitante e quis aproveitar cada momento dela	1	2	3	4	5
24. A minha moral esteve boa.	1	2	3	4	5
25. Senti-me saudável e em boa forma.	1	2	3	4	5

# WHOQOL-BREF



ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE



FACULDADE DE MEDICINA DA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FACULDADE DE PSICOLOGIA E DE  
CIÊNCIAS DA EDUCAÇÃO DA  
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

## Instruções

Este questionário procura conhecer a sua qualidade de vida, saúde, e outras áreas da sua vida.

Por favor, responda a todas as perguntas. Se não tiver a certeza da resposta a dar a uma pergunta, escolha a que lhe parecer mais apropriada. Esta pode muitas vezes ser a resposta que lhe vier primeiro à cabeça.

Por favor, tenha presente os seus padrões, expectativas, alegrias e preocupações. Pedimos-lhe que tenha em conta a sua vida nas **duas últimas semanas**. Por exemplo, se pensar nestas duas últimas semanas, pode ter que responder à seguinte pergunta:

	Nada	Pouco	Moderadamente	Bastante	Completamente
Recebe das outras pessoas o tipo de apoio que necessita?	1	2	3	4	5

Deve pôr um círculo à volta do número que melhor descreve o apoio que recebeu das outras pessoas nas duas últimas semanas. Assim, marcaria o número 4 se tivesse recebido bastante apoio, ou o número 1 se não tivesse tido nenhum apoio dos outros nas duas últimas semanas.

**Por favor leia cada pergunta, veja como se sente a respeito dela, e ponha um círculo à volta do número da escala para cada pergunta que lhe parece que dá a melhor resposta.**

		Muito Má	Má	Nem Boa Nem Má	Boa	Muito Boa
1 (G1)	Como avalia a sua qualidade de vida?	1	2	3	4	5

		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
2 (G4)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua saúde?	1	2	3	4	5

As perguntas seguintes são para ver até que ponto sentiu certas coisas nas duas últimas semanas.

		Nada	Pouco	Nem muito nem pouco	Muito	Multíssimo
3 (F1.4)	Em que medida as suas dores (físicas) o(a) impedem de fazer o que precisa de fazer?	1	2	3	4	5
4 (F11.3)	Em que medida precisa de cuidados médicos para fazer a sua vida diária?	1	2	3	4	5
5 (F4.1)	Até que ponto gosta da vida?	1	2	3	4	5
6 (F24.2)	Em que medida sente que a sua vida tem sentido?	1	2	3	4	5
7 (F5.3)	Até que ponto se consegue concentrar?	1	2	3	4	5
8 (F16.1)	Em que medida se sente em segurança no seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
9 (F22.1)	Em que medida é saudável o seu ambiente físico?	1	2	3	4	5

As seguintes perguntas são para ver **até que ponto** experimentou ou foi capaz de fazer certas coisas nas duas últimas semanas.

		Nada	Pouco	Moderadamente	Bastante	Completamente
10 (F2.1)	Tem energia suficiente para a sua vida diária?	1	2	3	4	5
11 (F7.1)	É capaz de aceitar a sua aparência física?	1	2	3	4	5
12 (F18.1)	Tem dinheiro suficiente para satisfazer as suas necessidades?	1	2	3	4	5
13 (F20.1)	Até que ponto tem fácil acesso às informações necessárias para organizar a sua vida diária?	1	2	3	4	5
14 (F21.1)	Em que medida tem oportunidade para realizar actividades de lazer?	1	2	3	4	5

		Muito Má	Ma	Nem boa nem má	Boa	Muito Boa
15 (F9.1)	Como avaliaria a sua mobilidade [capacidade para se movimentar e deslocar por si próprio(a)]?	1	2	3	4	5

As perguntas que se seguem destinam-se a avaliar se se sentiu **bem ou satisfeito(a)** em relação a vários aspectos da sua vida nas duas últimas semanas.

		Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem-satisfeito nem insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito
16 (F3.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com o seu sono?	1	2	3	4	5
17 (F10.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade para desempenhar as actividades do seu dia-a-dia?	1	2	3	4	5
18 (F12.4)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua capacidade de trabalho?	1	2	3	4	5
19 (F6.3)	Até que ponto está satisfeito(a) consigo próprio(a)?	1	2	3	4	5
20 (F13.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com as suas relações pessoais?	1	2	3	4	5
21 (F15.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com a sua vida sexual?	1	2	3	4	5
22 (F14.4)	Até que ponto está satisfeito(a) com o apoio que recebe dos seus amigos?	1	2	3	4	5
23 (F17.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com as condições do lugar em que vive?	1	2	3	4	5
24 (F19.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com o acesso que tem aos serviços de saúde?	1	2	3	4	5
25 (F23.3)	Até que ponto está satisfeito(a) com os transportes que utiliza?	1	2	3	4	5

As perguntas que se seguem referem-se à **frequência** com que sentiu ou experimentou certas coisas nas duas últimas semanas.

		Nunca	Poucas vezes	Algumas vezes	Frequentemente	Sempre
26 (F8.1)	Com que frequência tem sentimentos negativos, tais como tristeza, desespero, ansiedade ou depressão?	1	2	3	4	5

NEO-FFI  
Lima & Simões (2000)

Leia cuidadosamente cada uma das afirmações que se seguem e assinale com uma cruz o que melhor representa a sua opinião. Responda a todas as questões.

Discordo Fortemente 0	Discordo 1	Neutro 2	Concordo 3	Concordo Fortemente 4
--------------------------	---------------	-------------	---------------	--------------------------

	0	1	2	3	4
1. Não sou uma pessoa preocupada.					
2. Gosto de ter muita gente à minha volta.					
3. Não gosto de perder tempo a sonhar acordado(a).					
4. Tento ser delicado com todas as pessoas que encontro.					
5. Mantenho as minhas coisas limpas e em ordem.					
6. Sinto-me muitas vezes inferior às outras pessoas.					
7. Rio facilmente.					
8. Quando encontro uma maneira correcta de fazer qualquer coisa não mudo mais.					
9. Frequentemente arranjo discussões com a minha família e colegas de trabalho.					
10. Sou bastante capaz de organizar o meu tempo de maneira a fazer as coisas dentro do prazo.					
11. Quando estou numa grande tensão sinto-me, às vezes, como se me estivessem a fazer em pedaços.					
12. Não me considero uma pessoa alegre.					
13. Fico admirado(a) com os modelos que encontro na arte e na natureza.					
14. Algumas pessoas pensam que sou invejoso(a) e egoísta.					
15. Não sou uma pessoa muito metódica (ordenada).					
16. Raramente me sinto só ou abatido(a).					
17. Gosto muito de falar com as outras pessoas.					
18. Acredito que deixar os alunos ouvir pessoas, com ideias discutíveis, só os pode confundir e desorientar.					
19. Preferia colaborar com as outras pessoas do que competir com elas.					
20. Tento realizar, conscienciosamente, todas as minhas obrigações.					
21. Muitas vezes sinto-me tenso(a) e enervado(a).					
22. Gosto de estar onde está a acção.					
23. A poesia pouco ou nada me diz.					
24. Tendo a ser descrente ou a duvidar das boas intenções dos outros.					
25. Tenho objectivos claros e faço por atingi-los de uma forma ordenada.					
26. Às vezes sinto-me completamente inútil.					
27. Normalmente prefiro fazer as coisas sozinho(a).					
28. Frequentemente experimento comidas novas e desconhecidas.					
29. Penso que a maior parte das pessoas abusa de nós, de as deixarmos.					
30. Perco muito tempo antes de me concentrar no trabalho.					
31. Raramente me sinto amedrontado(a) ou ansioso(a).					
32. Muitas vezes, sinto-me a reventar de energia.					

<b>Discordo Fortemente</b> 0	<b>Discordo</b> 1	<b>Neutro</b> 2	<b>Concordo</b> 3	<b>Concordo Fortemente</b> 4
---------------------------------	----------------------	--------------------	----------------------	---------------------------------

	0	1	2	3	4
33. Poucas vezes me dou conta da influência que diferentes ambientes produzem nas pessoas.					
34. A maioria das pessoas que conheço gostam de mim.					
35. Trabalho muito para conseguir o que quero.					
36. Muitas vezes aborreço-me a maneira como as pessoas me tratam.					
37. Sou uma pessoa alegre e bem disposta.					
38. Acredito que devemos ter em conta a autoridade religiosa quando se trata de tomar decisões respeitantes à moral.					
39. Algumas pessoas consideram-me frio(a) e calculista.					
40. Quando assumo um compromisso podem sempre contar que eu o cumpra.					
41. Muitas vezes quando as coisas não me correm bem perco a coragem e tenho vontade de desistir.					
42. Não sou um(a) grande optimista.					
43. Às vezes ao ler poesia e ao olhar para uma obra de arte sinto um arrepio ou uma onda de emoção.					
44. Sou inflexível e duro(a) nas minhas atitudes.					
45. Às vezes não sou tão seguro(a) ou digno(a) de confiança como deveria ser.					
46. Raramente estou triste ou deprimido(a).					
47. A minha vida decorre a um ritmo rápido.					
48. Gosto pouco de me pronunciar sobre a natureza do universo e da condição humana.					
49. Geralmente procuro ser atencioso(a) e delicado(a).					
50. Sou uma pessoa aplicada, conseguindo sempre realizar o meu trabalho.					
51. Sinto-me, muitas vezes, desamparado(a), desejando que alguém resolva os meus problemas por mim.					
52. Sou uma pessoa muito activa.					
53. Tenho muita curiosidade intelectual.					
54. Quando não gosto das pessoas faço-lhe saber.					
55. Parece que nunca consigo ser organizado(a).					
56. Já houve alturas em que fiquei tão envergonhado(a) que desejava meter-me num buraco.					
57. Prefiro tratar da minha vida a ser chefe das outras pessoas.					
58. Muitas vezes dá-me prazer brincar com teorias e ideias abstractas.					
59. Se for necessário não hesito em manipular as pessoas para conseguir aquilo que quero.					
60. Esforço-me por ser excelente em tudo o que faço.					

## **Anexo II**

### **Consentimento informado para utilização das escalas**



Caro Professor Doutor ...

O meu nome é Cátia Ferreira e sou aluna do Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde na Universidade de Aveiro. Sob orientação da Professora Doutora Anabela Pereira, estou a desenvolver um projeto de investigação que pretende analisar as funções motivacionais para o voluntariado em estudantes universitários, através da aplicação de uma bateria de questionários.

Assim, gostaríamos de solicitar ao Sr. Professor permissão para utilizar ... no nosso estudo.

Agradeço a atenção dispensada.

Com os melhores cumprimentos,

Cátia Ferreira