



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Motivações para o Voluntariado e Bem-Estar: Papel Mediador da Perceção de Suporte Organizacional

Inês Nunes Lupi da Silva

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Professora Doutora Maria Luísa Soares Almeida
Pedroso de Lima, Professora Catedrática, ISCTE – Instituto
Universitário de Lisboa

Setembro, 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

Motivações para o Voluntariado e Bem-Estar: Papel Mediador da
Perceção de Suporte Organizacional

Inês Nunes Lupi da Silva

Mestrado em Psicologia Social e das Organizações

Orientadora: Professora Doutora Maria Luísa Soares Almeida
Pedroso de Lima, Professora Catedrática, ISCTE – Instituto
Universitário de Lisboa

Setembro, 2024

“It always seems impossible until it’s done.”

Nelson Mandela

Agradecimentos

Concluir esta etapa da minha vida é um momento de grande importância e orgulho. Assim, quero expressar a minha profunda gratidão a todos que contribuíram para este percurso.

Primeiramente, sou imensamente grata aos meus pais, avós, irmãos e namorado pelo apoio incondicional, amor constante e orgulho sem limites. Vocês são fontes constantes de motivação e inspiração para alcançar os meus objetivos.

Agradeço também às minhas amigas e amigos, cuja companhia e apoio foram essenciais para enfrentar os desafios e as exigências destes anos intensos.

Um profundo agradecimento às experiências de voluntariado, que me possibilitaram conhecer pessoas excepcionais, atuar em áreas de interesse e promover o meu desenvolvimento pessoal e profissional.

Um reconhecimento especial à Professora Luísa Lima pela orientação cuidadosa, respeito, apoio e disponibilidade ao longo de todo o processo.

Por fim, agradeço a todos os professores que marcaram o meu percurso académico e me inspiraram a tornar-me uma profissional de excelência.

Resumo

A investigação tem demonstrado que o voluntariado está associado ao bem-estar. Este estudo tem como objetivos analisar o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre a motivação intrínseca para o voluntariado e o bem-estar psicológico (BEP), bem como avaliar se a motivação intrínseca se relaciona mais fortemente com o BEP do que com o bem-estar subjetivo (BES). A amostra foi composta por 365 voluntários, recrutados através do método bola de neve. Os dados foram recolhidos através de um questionário que incluiu a caracterização do trabalho voluntário, o Inventário de Motivação para o Voluntariado (Clary et al., 1998), o Questionário de Bem-Estar Subjetivo (Diener, 2000), a versão reduzida do Questionário de Bem-Estar Psicológico (Ryff & Keyes, 1995), a versão reduzida da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (Eisenberger et al., 1986) e um questionário sociodemográfico. Para a realização da análise de dados, foi utilizado o software SPSS. Os resultados mostraram que a motivação intrínseca para o voluntariado tem um efeito positivo e significativo sobre o BEP, enquanto a motivação extrínseca apresenta um efeito negativo. A percepção de suporte organizacional mediou a relação entre a motivação intrínseca e o BEP. Além disso, a motivação intrínseca demonstrou uma relação mais forte com o BEP do que com o BES. Deste modo, o modelo de mediação, enquadrado nas fases do Modelo do Processo de Voluntariado, sublinha a importância de fornecer um suporte organizacional adequado às motivações dos voluntários, potenciando o BEP e a sua retenção.

Palavras-Chave: voluntariado, motivação intrínseca, percepção de suporte organizacional, bem-estar psicológico, bem-estar subjetivo

Códigos de Classificação da APA:

3365 Promoção e Manutenção da Saúde e Bem-Estar

3600 Psicologia Organizacional e Recursos Humanos

Abstract

Research has shown that volunteering is associated with well-being. The aims of this study are to analyze the mediating role of perceived organizational support in the relationship between intrinsic motivation for volunteering and psychological well-being (PWB), as well as to assess whether intrinsic motivation is more strongly related to PWB than to subjective well-being (SWB). The sample consisted of 365 volunteers, recruited through the snowball sampling method. Data were collected through a questionnaire that included volunteer work characterization, the Volunteer Functions Inventory (Clary et al., 1998), the Subjective Well-Being Questionnaire (Diener, 2000), the reduced version of the Psychological Well-Being Questionnaire (Ryff & Keyes, 1995), the short version of the Perceived Organizational Support Scale (Eisenberger et al., 1986), and a sociodemographic questionnaire. For data analysis, SPSS software was used. The results showed that intrinsic motivation for volunteering has a positive and significant effect on PWB, while extrinsic motivation has a negative effect. Perceived organizational support mediated the relationship between intrinsic motivation and PWB. Additionally, intrinsic motivation demonstrated a stronger relationship with PWB than with SWB. Thus, the mediation model, framed within the stages of the Volunteer Process Model, highlights the importance of providing appropriate organizational support aligned with volunteers' motivations, enhancing their PWB and retention.

Keywords: volunteering, intrinsic motivation, perceived organizational support, psychological well-being, subjective well-being

APA Classification Codes:

3365 Promotion & Maintenance of Health & Wellness

3600 Organizational Psychology & Human Resources

Índice

Agradecimentos.....	iii
Resumo.....	v
Abstract	vii
Índice de Figuras	xi
Índice de Tabelas.....	xiii
Lista de Abreviaturas e Siglas.....	xv
Introdução.....	1
CAPÍTULO 1 – Enquadramento Teórico	3
1.1. Voluntariado.....	3
1.1.1. Tipologias do Voluntariado.....	4
1.1.2. Voluntariado em Portugal	4
1.1.3. Modelo do Processo de Voluntariado	6
1.2. Motivação para o Voluntariado.....	7
1.2.1. Teoria da Autodeterminação	8
1.2.2. Teoria Funcional do Voluntariado	10
1.2.3. Compatibilidade entre Teorias Motivacionais	11
1.3. Bem-Estar: Psicológico e Subjetivo.....	12
1.4. Motivação para o Voluntariado e Bem-Estar.....	13
1.5. Perceção de Suporte Organizacional.....	15
1.6. Motivação para o Voluntariado e Perceção de Suporte Organizacional.....	16
1.7. Perceção de Suporte Organizacional e Bem-Estar Psicológico	17
1.8. Papel Mediador da Perceção de Suporte Organizacional: Motivação para o Voluntariado e Bem-Estar Psicológico.....	18
1.9. Objetivos do Presente Estudo.....	19
CAPÍTULO 2 – Metodologia.....	21
2.1. Participantes	21
2.2. Procedimento.....	22
2.3. Instrumentos	22
2.3.1. Caracterização do Trabalho Voluntário	23
2.3.2. Inventário de Motivação para o Voluntariado.....	23
2.3.3. Escala de Bem-Estar Subjetivo	24
2.3.4. Versão Reduzida da Escala de Bem-Estar Psicológico.....	24

2.3.5.	Versão Reduzida da Escala de Percepção de Suporte Organizacional	25
2.3.6.	Questionário Sociodemográfico	25
2.4.	Análise de Dados.....	25
CAPÍTULO 3 – Resultados.....		27
3.1.	Caracterização dos Voluntários.....	27
3.2.	Caracterização das Variáveis	29
3.3.	Teste das Hipóteses	33
CAPÍTULO 4 – Discussão.....		39
4.1.	Discussão Dos Resultados.....	39
4.1.1.	Voluntariado e Bem-Estar	39
4.1.2.	O Papel do Suporte Organizacional	41
4.2.	Limitações, Inovações e Implicações Teóricas e Práticas.....	42
Referências Bibliográficas		45
Anexos.....		55
Anexo A – Consentimento Informado.....		57
Anexo B – Questionário		59
Anexo C – Email para as Organizações		69
Anexo D – Póster.....		71

Índice de Figuras

Figura 1.1. Taxonomia da Motivação na Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 2000) ..	9
Figura 1.2. Hipótese 1: Relação entre as Motivações Intrínseca e Extrínseca e o Bem-Estar Psicológico	20
Figura 1.3. Modelo Conceptual de Mediação	20
Figura 1.4. Questão Exploratória	20
Figura 3.1. Representação Gráfica das Regressões Realizadas para a Hipótese 1.....	37
Figura 3.2. Representação Gráfica da Regressão Múltipla Realizada para a Questão Exploratória	37
Figura 3.3. Representação Gráfica das Regressões Realizadas para o Modelo de Mediação.	37

Índice de Tabelas

Tabela 3.1. Distribuição de Frequências Absolutas das Organizações de Voluntariado	27
Tabela 3.2. Análise Fatorial em Componentes Principais aos Itens da Motivação para o Voluntariado.....	30
Tabela 3.3. Médias e Desvios Padrão das Motivações Intrínsecas e Extrínsecas	32
Tabela 3.4. Estatística Descritiva das Variáveis do Estudo	33
Tabela 3.5. Correlações entre Funções Motivacionais e o Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar Subjetivo.....	34
Tabela 3.6. Correlações entre Motivações Intrínseca e Extrínseca e Percepção de Suporte Organizacional com o BEP, BES e Percepção de Suporte Organizacional	35
Tabela 3.7. Resultados de Regressão para a Mediação e Bootstrapping do Efeito Indireto	36

Lista de Abreviaturas e Siglas

BEP	Bem-estar Psicológico
BES	Bem-estar Subjetivo
IMV	Inventário de Motivações para o Voluntariado
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
MPV	Modelo do Processo de Voluntariado

Introdução

O voluntariado constitui uma atividade não remunerada que beneficia indivíduos, grupos ou organizações, e tem-se tornado um fenómeno de crescente prevalência a nível global (Magnani & Zhu, 2018). Em Portugal, o voluntariado encontra-se maioritariamente inserido no terceiro setor, que não só representa uma das mais importantes origens do voluntariado, como também desempenha um papel crucial ao oferecer suporte organizacional para as suas atividades (Serapioni et al., 2013).

A prática de voluntariado proporciona benefícios únicos tanto para organizações como para os seus destinatários e voluntários (Nichol et al., 2024). Para as organizações do terceiro setor, os voluntários são fundamentais para a concretização dos seus objetivos, atuando em conjunto com os colaboradores ou substituindo-os na prestação de serviços (Wisner et al., 2005). Para os voluntários, a prática do voluntariado tem sido associada a um aumento do bem-estar psicológico (BEP) (Dekel et al., 2022; Geng et al., 2022; Lauri & Calleja, 2019; Piliavin & Siegel, 2007) e do bem-estar subjetivo (BES) (Lauri & Calleja, 2019; Magnani & Zhu, 2018; Meier & Stutzer, 2008). Os benefícios do voluntariado parecem ser influenciados pelas motivações dos voluntários, com as motivações intrínsecas associadas a um BEP positivo (Piliavin & Siegel, 2007) e as motivações extrínsecas a um BEP negativo (Stukas et al., 2016).

Dada a importância do voluntariado, torna-se crucial que as organizações ofereçam suporte adequado aos voluntários (Codegoni, 2024). O suporte organizacional tem sido identificado como um fator relevante para a experiência do voluntariado (Malinen & Harju, 2017) e uma elevada perceção de suporte organizacional está positivamente associada ao BEP (Dekel et al., 2022).

Face a estes aspetos, o problema de investigação é: Que fatores explicam a relação entre a motivação para o voluntariado e o bem-estar?

Este estudo propõe-se a colmatar lacunas na literatura ao analisar a relação entre os diferentes tipos de motivação para o voluntariado e o BEP e BES dos voluntários. Além disso, explora o papel mediador da perceção de suporte organizacional nesta dinâmica, com base no Modelo do Processo de Voluntariado (MPV). Ao evidenciar a relevância do suporte organizacional, o estudo oferece implicações teóricas e práticas, visando a criação de uma experiência de voluntariado que motive o voluntário a permanecer leal à organização. Desta forma, beneficiam-se não só os voluntários, mas também as organizações do terceiro setor e os destinatários dos serviços.

O presente trabalho está organizado em quatro capítulos. O primeiro capítulo aborda o enquadramento teórico, começando por apresentar alguns dados sobre o voluntariado em Portugal. O segundo capítulo descreve a metodologia, incluindo detalhes sobre os participantes, os procedimentos, os instrumentos utilizados e a análise de dados. O terceiro capítulo expõe os resultados da investigação. O quarto capítulo oferece uma discussão aprofundada dos resultados, explorando as limitações do estudo, as suas inovações e as implicações teóricas e práticas. As referências bibliográficas e os anexos encontram-se nas secções apropriadas após o último capítulo.

CAPÍTULO 1

Enquadramento Teórico

1.1. Voluntariado

A palavra *voluntário* deriva do adjetivo latino *voluntarius*, que significa alguém que faz algo de livre vontade, sem constrangimento (Porto Editora, 2008). O Artigo 3.º da Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, define voluntário como “o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.”

Na literatura, encontram-se diversas definições de *voluntariado* que variam em múltiplos aspetos. Algumas definem o voluntariado com base na decisão individual, enquanto outras adotam uma perspetiva mais coletiva dessa prática. Há definições que se restringem ao trabalho voluntário realizado em organizações do terceiro setor, enquanto outras abrangem tanto o voluntariado formal quanto o informal. Algumas consideram que o voluntariado não implica remuneração, enquanto outras aceitam a possibilidade de certas formas de compensação. No entanto, apesar dessas diferenças, todas as definições convergem na ideia de que o voluntariado envolve a realização de atividades sem a contrapartida financeira convencional do trabalho (Sardinha, 2011).

Güntert et al. (2022) propõem uma definição de referência de Mieg e Wehner (2002), que pode ser ajustada conforme a ênfase do tema de pesquisa ou uso prático:

O trabalho voluntário refere-se a atividades sem fins lucrativos, incluindo trabalho não remunerado, auto-organizado ou institucionalmente organizado, com orientação social; isto significa um compromisso pessoal sem fins lucrativos, relacionado a um dispêndio regular de tempo, vinculado a um projeto ou evento, que poderia, em princípio, ser executado por outra pessoa e potencialmente também ser remunerado.

No âmbito da Legislação Portuguesa, o Artigo 2.º da Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, define voluntariado como um “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.”. Esta definição parece restringir-se exclusivamente ao voluntariado formal, realizado em organizações.

1.1.1. Tipologias do Voluntariado

O voluntariado pode ser categorizado com base na forma de atuação, no papel desempenhado e na regularidade de participação, embora estas distinções possam variar de acordo com a perspectiva de diferentes autores (Serapioni et al., 2013).

No que diz respeito à forma de atuação, podem-se identificar três principais categorias: formal, informal e de proximidade. O voluntariado formal consiste na participação em atividades promovidas por organizações de voluntariado ou beneficência. Já o voluntariado informal refere-se à ajuda prestada a outros, excluindo familiares e sem a intervenção de organizações. Por outro lado, o voluntariado de proximidade caracteriza-se pela realização de atividades organizadas a nível local (Serapioni et al., 2013).

Quanto ao papel desempenhado dentro do voluntariado formal em organizações, é possível diferenciar o voluntariado de direção, que envolve atividades de gestão e coordenação, do voluntariado de execução, associado às tarefas realizadas no terreno (Delicado et al., 2002).

Relativamente à regularidade do envolvimento voluntário, distinguem-se três modalidades: regular, ocasional e pontual. Os voluntários regulares participam em atividades pelo menos uma vez por mês, de forma contínua, durante um período mínimo de um ano. Em contraste, os voluntários ocasionais têm uma participação inferior a uma vez por mês no decorrer de um ano. Já os voluntários pontuais realizam uma única atividade voluntária ao longo dos últimos 12 meses (Serapioni et al., 2013).

1.1.2. Voluntariado em Portugal

Em Portugal, o voluntariado está inserido no setor cooperativo e social, também denominado por terceiro setor (Catarino, 2007). No entanto, o enquadramento jurídico do voluntariado não exclui a possibilidade de organizações com fins lucrativos promoverem atividades voluntárias (Serapioni et al., 2013).

O conceito de terceiro setor, no contexto português, abrange organizações e práticas que não pertencem ao Estado nem ao mercado (Ferreira, 2009a). Este termo é equivalente a outras designações usadas em diferentes países, como “setor voluntário” no Reino Unido e nos países nórdicos, “setor não lucrativo” nos Estados Unidos, “economia social” na Europa continental e “ONGs” ou “organizações de base” nos países do Sul. Dada a sua relevância para a pesquisa comparativa internacional, o termo terceiro setor será adotado nesta investigação (Ferreira, 2009b).

As organizações do terceiro setor podem ser categorizadas conforme a sua dependência do trabalho voluntário. Rotolo (2003) distingue entre aquelas que dependem diretamente de voluntários para o seu funcionamento e aquelas em que profissionais contratados e voluntários atuam em conjunto (citado por Serapioni et al., 2013).

Sardinha (2011), com base no *World Values Survey*, identificou quatro categorias principais de organizações voluntárias, de acordo com as suas atividades: (a) Voluntariado de consciência social, incluindo movimentos pela paz, direitos humanos, ambiente, conservação e direitos dos animais, além de grupos de ação política local; (b) Voluntariado profissional e político, abrangendo sindicatos, partidos políticos ou grupos, e associações profissionais; (c) Voluntariado educativo e de lazer, que envolve atividades desportivas e recreativas, trabalho com jovens, educação, artes e cultura; e (d) Voluntariado de justiça social, incluindo organizações religiosas ou eclesiásticas (igrejas), para idosos, pessoas com deficiência ou em situação de vulnerabilidade, grupos de mulheres, e organizações preocupadas com a saúde.

Embora a legislação que regula o voluntariado em Portugal estabeleça condições destinadas a promover e apoiar esta prática, a existência de tais normas não parece exercer uma influência sobre o número de voluntários (Jacinto, 2020).

De acordo com o *European Value Survey*, em 1990, a taxa de voluntariado em Portugal era de 19% (Santos, 1993, citado por Delicado, 2002). Em 1999, essa taxa diminuiu para 17% e, em 2008, continuou a decrescer para 14% (Jacinto, 2020). Dados mais recentes do *The World Giving Index* mostram que, em 2012, no contexto do voluntariado formal, Portugal registou um aumento de 10% para 16%. No entanto, a partir de 2017, observou-se um declínio gradual, atingindo 10% em 2021. Em 2022, verificou-se um ligeiro aumento, atingindo os 15% (Charities Aid Foundation, 2012, 2013, 2018, 2022, 2023).

Comparando Portugal com outros países, os níveis de voluntariado são consideravelmente baixos. Segundo o *The World Giving Index* de 2024, o qual analisou uma amostra global superior a 145.000 indivíduos, Portugal ocupou a 119.^a posição entre 142 países, com 55% da população a ajudar estranhos, 21% a fazer doações e 13% a envolver-se em atividades de voluntariado. Na Europa, a Ucrânia destacou-se com 77% de ajuda a estranhos, 67% de doações e 27% de voluntariado, enquanto a Indonésia manteve-se em primeiro lugar a nível global, pelo sétimo ano consecutivo, com 66%, 90% e 65%, respetivamente (Charities Aid Foundation, 2024).

Em conclusão, Portugal continua a apresentar índices de voluntariado relativamente baixos. Delicado (2002) sugere que esta realidade pode ser explicada por vários fatores, incluindo: (a) regime autoritário e transição tardia para a democracia; (b) cultura cívica em desenvolvimento; (c) fatores socioeconómicos; (d) condições do mercado de trabalho; (e) socialização familiar; (f) voluntariado informal; e (g) estrutura do terceiro setor.

1.1.3. Modelo do Processo de Voluntariado

Diversas teorias exploram a experiência do voluntariado (Dekel et al., 2022), entre as quais se destaca o MPV (Volunteer Process Model), que visa explicar as etapas que ocorrem ao longo dessa experiência (Omoto & Snyder, 2002). Este modelo foi inicialmente desenvolvido a partir do estudo de Omoto e Snyder em 1995, tendo sido posteriormente atualizado pelos próprios autores (Omoto et al., 2010).

Este modelo descreve o voluntariado como um processo contínuo, no qual as variáveis da etapa antecedente cedem lugar às variáveis da etapa das experiências, culminando na etapa das consequências do voluntariado (Omoto & Snyder, 2002). O modelo especifica ainda as características psicológicas e comportamentais associadas a cada uma das três etapas (Omoto et al., 2010). Entre os fatores antecedentes que podem predispor os indivíduos a ajudar, destacam-se as motivações para o voluntariado, as características da personalidade, as necessidades pessoais e sociais, e o suporte social recebido. Na etapa da experiência, são explorados aspetos que podem promover ou não a continuidade do trabalho voluntário, como a satisfação e a integração na organização, englobando isto as relações que se desenvolvem entre voluntários, entre voluntários e funcionários das organizações e entre voluntários e destinatários dos seus serviços. Por fim, a etapa das consequências foca-se no impacto do voluntariado nas atitudes, conhecimentos e comportamentos dos voluntários, nos destinatários dos serviços e nos membros das suas redes sociais. Este impacto é analisado através da duração do trabalho voluntário, tendo em conta as etapas antecedentes e de experiência (Omoto & Snyder, 1995; Omoto et al., 2010).

Além disso, o MPV explora quatro níveis de análise que decorrem em todas as etapas do processo: individual, interpessoal, organizacional e o sistema social. No nível individual, o foco recai sobre as atividades e processos psicológicos dos voluntários e dos beneficiários dos serviços. No nível interpessoal, o modelo abrange a rede de relações entre voluntários, membros das suas redes sociais e beneficiários. No nível organizacional, a análise centra-se nos objetivos relacionados com a aquisição, gestão e retenção do trabalho voluntário, incluindo aspetos de desempenho, recompensa e avaliação. Por fim, no nível social, o MPV conecta indivíduos, relações e organizações a estruturas e contextos sociais, institucionais, societais e culturais mais amplos (Omoto et al., 2010).

O MPV destaca-se pela sua abrangência e natureza multifacetada, o que o torna aplicável à maioria das formas de voluntariado e amplamente utilizado na análise de diferentes funções, variedades de causas e formas de ação social (Omoto et al., 2010). Adicionalmente, o processo de voluntariado revela-se relevante na previsão dos resultados relacionados com a saúde mental dos voluntários (Dekel et al., 2022).

No presente estudo, o modelo conceptual de mediação que se pretende investigar é construído em consonância com as etapas delineadas pelo MPV, com as variáveis investigadas integradas nas três etapas do modelo. A motivação intrínseca para o voluntariado encontra-se na etapa antecedente, a perceção de suporte organizacional situa-se na etapa da experiência e o BEP integra a etapa das consequências do voluntariado. Nos subcapítulos subsequentes, serão analisadas tanto as variáveis individuais quanto as suas interações, oferecendo uma visão detalhada do modelo conceptual em questão.

1.2. Motivação para o Voluntariado

A *motivação* refere-se à vitalidade, orientação, perseverança e equifinalidade, englobando todos os aspetos relacionados com a ativação e a intenção. No campo da psicologia, a motivação tem sido um tema central e duradouro, uma vez que está no cerne da vida biológica, dos processos cognitivos e da regulação social (Ryan & Deci, 2000).

Conforme destacado no MPV, a motivação constitui um dos fatores antecedentes do trabalho voluntário (Omoto & Snyder, 1995). Deste modo, serão abordadas duas teorias fundamentais para a compreensão da motivação no contexto do voluntariado: a Teoria da Autodeterminação e a Teoria Funcional do Voluntariado.

1.2.1. Teoria da Autodeterminação

A Teoria da Autodeterminação (Self-Determination Theory), proposta por Deci e Ryan (1985), centra-se na motivação humana, no desenvolvimento pessoal e no bem-estar (Deci & Ryan, 2008).

De acordo com o modelo apresentado (Figura 1.1), o comportamento humano distribui-se ao longo de um continuum que varia desde comportamentos não autodeterminados, ou seja, mais controlados, até comportamentos altamente autodeterminados, mais autónomos. No caso de uma motivação controlada, os indivíduos tendem a sentir-se pressionados a pensar, sentir ou agir de maneiras específicas (Deci & Ryan, 2008). Em contraste, quando a motivação é autónoma, os indivíduos vivenciam a autoaprovação e aceitação das suas ações. Ao longo desse espetro, localizam-se três tipos de motivação: desmotivação, motivação extrínseca e motivação intrínseca (Deci & Ryan, 2008).

A *desmotivação* caracteriza-se pela ausência de intenção de agir, contrastando com a motivação controlada e a motivação autónoma (Deci & Ryan, 2000).

A *motivação extrínseca*, por sua vez, refere-se a comportamentos realizados com base em motivos não diretamente relacionadas com o prazer inerente à tarefa. Essas razões, geralmente de natureza instrumental, diferem quanto ao conteúdo e caráter. A motivação extrínseca subdivide-se em quatro tipos de regulação: externa, introjetada, identificada e integrada, variando estas entre níveis mais controlados e mais autónomos (Ryan & Deci, 2020).

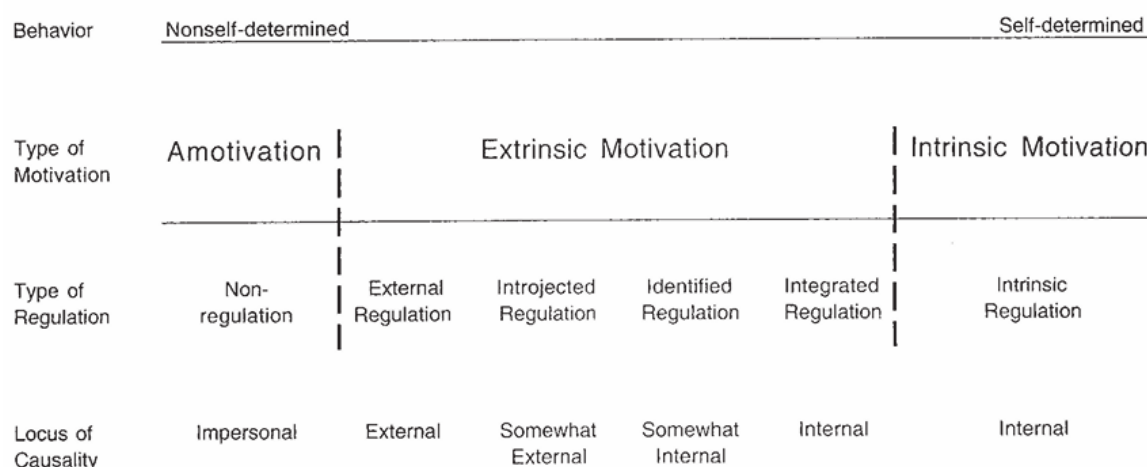
A regulação externa e a regulação introjetada situam-se no polo mais controlado da motivação extrínseca. A regulação externa diz respeito a comportamentos motivados por recompensas ou punições externas. Na regulação introjetada, o comportamento é impulsionado por recompensas internas, como a autoestima associada ao sucesso, ou pela evitação de emoções negativas, como ansiedade, vergonha ou culpa, decorrentes do fracasso (Ryan & Deci, 2020).

Por outro lado, a regulação identificada e a regulação integrada são consideradas formas mais autónomas de motivação extrínseca (Deci & Ryan, 2008). Na regulação identificada, o indivíduo reconhece conscientemente o valor de uma atividade, demonstrando, assim, um elevado grau de predisposição para a ação. A regulação integrada é a forma mais autónoma de motivação, na qual o indivíduo não só reconhece o valor da atividade, como também a integra harmoniosamente nos seus interesses e valores pessoais (Ryan & Deci, 2020).

Por fim, a *motivação intrínseca*, também considerada uma forma de motivação autônoma, ocorre quando uma atividade é realizada voluntariamente, ou seja, quando os indivíduos se identificam com o valor da atividade e a integram plenamente no seu sentido de identidade (Deci & Ryan, 2008).

Figura 1.1.

Taxonomia da Motivação na Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 2000)



A Teoria da Autodeterminação também explora as condições sociais que podem potenciar ou reduzir os diferentes tipos de motivação e a sua intensidade, sublinhando a importância do apoio às necessidades psicológicas básicas de autonomia, competência e relacionamento. Esses elementos são essenciais para facilitar o funcionamento otimizado das propensões naturais ao crescimento e à integração, bem como ao desenvolvimento social e ao bem-estar pessoal (Ryan & Deci, 2000).

A *autonomia* envolve um sentido de iniciativa e propriedade sobre as próprias ações, fortalecido por experiências de interesse e valor, e enfraquecido por experiências de controlo externo, como recompensas ou punições. A *competência* refere-se à sensação de domínio e à capacidade de alcançar sucesso, promovendo-se de forma mais eficaz em contextos bem organizados que ofereçam desafios, feedback positivo e oportunidades de crescimento. O *relacionamento* envolve o sentimento de pertença e conexão com os outros, promovido por demonstrações de respeito e afeto. Qualquer obstáculo à satisfação destas três necessidades fundamentais é considerado prejudicial à motivação e ao bem-estar (Ryan & Deci, 2020).

1.2.2. Teoria Funcional do Voluntariado

A Teoria Funcional do Voluntariado (Functional Approach to Volunteer Motivation) constitui a abordagem mais proeminente no estudo das motivações para o voluntariado (Kwok et al., 2013). A origem desta perspetiva encontra-se nos estudos sobre teorias das atitudes, inicialmente desenvolvidos por Katz (1960) e Smith et al. (1956), sendo mais tarde aplicadas ao contexto das motivações voluntárias por Clary et al. (1998) (citados por Clary et al., 1998).

Um dos princípios fundamentais desta teoria é a noção de que os indivíduos podem realizar as mesmas ações de voluntariado com diferentes motivações (Clary et al., 1998). A participação no voluntariado é impulsionada por necessidades ou motivos funcionais que os voluntários procuram satisfazer através dessa prática. De facto, a motivação dos voluntários será maior quando as funções do trabalho voluntário ou da organização atenderem às suas necessidades específicas (Zhou et al., 2023).

O estudo de Clary et al. (1998) identificou seis funções motivacionais — valores, experiência, social, carreira, proteção e autoestima/crescimento — que podem ser satisfeitas através do voluntariado. Este trabalho culminou na elaboração do Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV), composto por 30 itens, que permite avaliar até que ponto as organizações ou atividades voluntárias satisfazem cada uma dessas motivações.

A *função valores* é definida como uma motivação derivada do desejo de expressar valores relacionados com preocupações altruístas e humanitárias, com o objetivo de ajudar os outros (Clary et al., 1998; Zhou et al., 2023).

A *função experiência* refere-se à motivação impulsionada pelo desejo de crescimento pessoal, oferecendo novas oportunidades de aprendizagem e a possibilidade de aplicar conhecimentos, habilidades e competências que, de outra forma, poderiam não ser praticadas (Clary et al., 1998; Zhou et al., 2023).

A *função social* caracteriza-se pela motivação emergente das relações interpessoais estabelecidas através do voluntariado, como o desenvolvimento de amizades. O voluntariado pode proporcionar ocasiões para estar com amigos ou envolver-se em atividades valorizadas socialmente por pessoas de referência (Clary et al., 1998; Zhou et al., 2023).

A *função carreira* é definida como a motivação resultante dos potenciais benefícios profissionais obtidos através da participação em atividades voluntárias, tais como a aquisição de novas competências relevantes para futuros planos de carreira (Clary et al., 1998; Zhou et al., 2023).

A *função protetora* refere-se a motivações que surgem em resposta a sentimentos de culpa ou pressão externa, levando o indivíduo a voluntariar-se como forma de evitar conflitos internos. Essas motivações centram-se na preservação da integridade do ego, ajudando a mitigar sentimentos de culpa por ser mais afortunado do que os outros ou a resolver questões pessoais (Clary et al., 1998; Zhou et al., 2023).

Por fim, a *função autoestima/crescimento* é definida como a motivação decorrente dos benefícios para o crescimento do ego do voluntário, especialmente no que concerne ao afeto e ao desenvolvimento positivo associado à experiência de voluntariado (Clary et al., 1998; Zhou et al., 2023).

Assim, a análise funcional sugere que a ação de um voluntário pode ser guiada por uma combinação destas seis motivações (Clary & Snyder, 1991).

1.2.3. Compatibilidade entre Teorias Motivacionais

A Teoria Funcional do Voluntariado mostra-se compatível com a Teoria da Autodeterminação, ao fornecer uma explicação para a motivação no contexto do voluntariado (Kwok et al., 2013). Estudos têm vindo a propor uma divisão das seis motivações para o voluntariado a partir de uma perspectiva dicotômica, classificando-as em motivação intrínseca e extrínseca.

De acordo com Clary e Snyder (1991), na abordagem funcional, os seis motivos são dicotomizados, sendo que a função de valor é associada à motivação altruísta, fundamentada na preocupação com os outros, enquanto as restantes funções (experiência, social, carreira, proteção e autoestima) apresentam predominantemente uma componente mais egoísta.

Finkelstein (2009) propõe que as seis motivações para o voluntariado, conforme delineadas por Clary et al. (1998), podem ser agrupadas em duas categorias: motivação intrínseca e motivação extrínseca, as quais correspondem aos tipos de motivação descritos pela Teoria da Autodeterminação de Deci e Ryan (1985). As motivações intrínsecas incluem as funções de valor, experiência, social, proteção e autoestima/crescimento, onde o indivíduo encontra satisfação no próprio ato de voluntariado, sem depender de um resultado externo para se realizar. Por outro lado, as motivações extrínsecas estão associadas à função de carreira, dado que a sua satisfação depende de um resultado exterior ao comportamento voluntário.

Dada a ausência de consenso na literatura sobre a categorização das seis motivações propostas por Clary et al. (1998) nas motivações intrínsecas e extrínsecas (Deci & Ryan, 1985), o presente estudo procura compreender a articulação entre estas duas teorias.

1.3. Bem-Estar: Psicológico e Subjetivo

O conceito de bem-estar remete ao funcionamento e à experiência psicológica ideais, cuja definição tem sido objeto de debates ao longo da história intelectual, com importantes implicações teóricas e práticas (Ryan & Deci, 2001). De modo geral, o bem-estar refere-se à percepção e avaliação que os indivíduos fazem de si mesmos e das suas vidas (Lima & Novo, 2006).

A investigação contemporânea sobre o bem-estar deriva de duas grandes perspectivas, sendo a abordagem eudaimónica aquela que se foca no BEP e a abordagem hedónica, a que se centra no BES (Ryan & Deci, 2001).

A *abordagem eudaimónica* foca-se no significado da vida e na autorrealização, definindo o bem-estar pelo grau em que uma pessoa está plenamente funcional, conceito este designado por BEP (Ryan & Deci, 2001). As formulações teóricas do BEP baseiam-se fortemente em constructos psicológicos relacionados com o desenvolvimento humano, articulando-se em torno de competências necessárias para enfrentar os desafios da vida (Siqueira & Padovam, 2008).

Ryff (1989) desenvolveu uma abordagem multidimensional ao formular um modelo de seis componentes do BEP, posteriormente reorganizado e reformulado por Ryff e Keyes (1995). Esses componentes abrangem uma ampla gama de aspetos do bem-estar, explorando seis dimensões da realização humana: autonomia, crescimento pessoal, autoaceitação, propósito de vida, domínio do ambiente e relacionamentos positivos com os outros (Ryff & Keyes, 1995). Mais especificamente, a *autonomia* refere-se à capacidade dos indivíduos de manter um locus interno de avaliação, pautando-se por padrões próprios e demonstrando resistência à aculturação externa. O *crescimento pessoal* reflete a necessidade de desenvolvimento contínuo, explorando o potencial individual e permanecendo aberto a novas experiências. A *autoaceitação* é considerada o aspeto central da saúde mental, caracterizada por autoconhecimento, funcionamento ótimo e maturidade psicológica. O *propósito de vida* está associado à sensação de viver com significado, envolvendo o estabelecimento e a manutenção de objetivos, intenções e um sentido claro de direção. O *domínio do ambiente* refere-se à capacidade de o indivíduo escolher ou criar ambientes que sejam compatíveis com as suas condições psicológicas, participando ativamente e exercendo controlo sobre o meio. Por fim, os *relacionamentos positivos* com os outros são definidos pela presença de fortes sentimentos de empatia e afeição, incluindo a capacidade de amar profundamente, manter amizades sólidas e identificar-se com os outros (Ryff, 1989; Ryan & Deci, 2001).

Por outro lado, a *abordagem hedónica* centra-se na felicidade e define o bem-estar como a obtenção de prazer e a evitação da dor, conceito conhecido como BES (Ryan & Deci, 2001). O BES corresponde às reações avaliativas que uma pessoa tem em relação à sua vida, distribuídas em duas dimensões: a cognitiva e a afetiva (Diener & Diener, 1995). A *dimensão cognitiva* refere-se à satisfação com a vida, uma avaliação crítica e de longo prazo de diversos aspetos, como trabalho, família, lazer, saúde e finanças (Diener & Diener, 1995; Diener et al., 1999; Keyes et al., 2002). Já a *dimensão afetiva* é definida pelos sentimentos de felicidade, refletindo os afetos agradáveis e desagradáveis experienciados no momento imediato (Diener & Diener, 1999; Keyes et al., 2002). Afetos positivos surgem quando o indivíduo vivencia emoções e estados de espírito agradáveis com frequência, enquanto afetos negativos estão associados a experiências emocionais e estados de espírito predominantemente desagradáveis (Diener, 2000).

Embora ambas as abordagens do bem-estar procurem compreender o conceito de “boa vida”, diferem nos seus focos: a abordagem eudaimónica (BEP) centra-se no significado, na autorrealização e no funcionamento pleno, enquanto a abordagem hedónica (BES) enfatiza a felicidade e a satisfação imediata com a vida. Estas duas perspetivas conduzem a diferentes domínios de investigação, contribuindo para um corpo de conhecimento que, em alguns casos, apresenta divergências e, noutros, complementaridades (Ryan & Deci, 2001).

1.4. Motivação para o Voluntariado e Bem-Estar

Diversos estudos têm analisado os benefícios do voluntariado, destacando tanto as vantagens que esta prática oferece às organizações, ao desempenhar um papel crucial no seu funcionamento (Febriani & Selamet, 2020), como os benefícios que proporciona aos próprios voluntários (Gage & Thapa, 2012).

No que diz respeito aos benefícios do voluntariado para os voluntários, várias pesquisas indicam que o trabalho voluntário contribui para o aumento do BEP, além de promover a satisfação com a vida e a felicidade, sendo estas dimensões constituintes do BES (Lauri & Calleja, 2019).

Relativamente ao BEP, Piliavin e Siegel (2007) reforçam a relação positiva entre o voluntariado e o BEP. Além disso, Geng et al. (2022) sublinham que esta associação pode ser interpretada como uma recompensa do próprio voluntariado.

Quanto ao BES, Magnani e Zhu (2018) demonstraram que o voluntariado tem um impacto significativo no aumento deste tipo de bem-estar. Meier e Stutzer (2008) observaram que indivíduos envolvidos em atividades voluntárias reportam, em média, níveis mais elevados de BES em comparação com aqueles que não participam em tais atividades.

As motivações subjacentes ao voluntariado têm vindo a ser destacadas na literatura do bem-estar. De acordo com Meier e Stutzer (2008), o voluntariado pode ter um impacto positivo no bem-estar dos indivíduos, dependendo das motivações intrínsecas ou extrínsecas dos voluntários. Estes autores apoiam a sua ideia no estudo de Menchik e Weisbrod (1987), os quais argumentam que, por um lado, a motivação intrínseca é a força propulsora do aumento do bem-estar dos voluntários, devido ao prazer interno de ajudar os outros e promover o seu bem-estar. Por outro lado, a motivação extrínseca leva os indivíduos a realizar trabalho voluntário de forma instrumental, com o objetivo de obter benefícios secundários. Neste caso, a ligação ao bem-estar pode não ser tão clara uma vez que a satisfação não decorre diretamente do ato voluntário, mas sim da utilidade associada à recompensa extrínseca (Menchik & Weisbrod, 1987, citados por Meier & Stutzer, 2008).

Estudos demonstram que os benefícios do voluntariado motivado por razões extrínsecas podem não ser favoráveis para o BEP. O estudo de Gebauer et al. (2008) sugere que a realização de voluntariado com motivações extrínsecas está associada a consequências negativas, incluindo uma diminuição do bem-estar (citados por Stukas et al., 2016). No estudo de Stukas et al. (2016), verificou-se que as motivações intrínsecas e extrínsecas estão diferentemente associadas ao bem-estar, apresentando relações negativas entre as motivações ligadas à carreira e à proteção, e o bem-estar. O estudo de Geng et al. (2022) descobriu que voluntários com motivações extrínsecas e pouca preocupação com o interesse público estão negativamente associados ao BEP. Esta problemática pode dever-se ao facto de que um trabalho voluntário exigente pode acarretar consequências, como o esgotamento dos recursos emocionais e uma atitude cínica em relação aos outros (Allen, 2023). Considerando que, nas motivações extrínsecas, a satisfação não decorre diretamente do ato voluntário (Meier & Stutzer, 2008), estas exigências podem contribuir para resultados negativos no BEP.

Deste modo, surge a hipótese 1: A motivação intrínseca para o voluntariado tem uma relação positiva com o BEP, enquanto a motivação extrínseca tem uma relação negativa.

Além disso, a motivação intrínseca tem sido relacionada tanto ao BEP quanto ao BES. No estudo de Olivares et al. (2020), a motivação intrínseca correlaciona-se positivamente com o BEP. Já a Teoria da Autodeterminação postula que indivíduos que procuram recompensas intrínsecas, ou seja, com motivações intrínsecas, apresentam um maior BES (Ryan & Deci, 2000), uma vez que são mais propensos a satisfazer as suas necessidades básicas de autonomia, competência e relacionamento (Byrd et al., 2007).

No entanto, é importante salientar que as tarefas de voluntariado nem sempre proporcionam gratificação imediata, ou seja, uma felicidade instantânea (BES) e esta recompensa pode manifestar-se apenas a longo prazo, podendo contribuir para a autorrealização (BEP). Por exemplo, o voluntário pode não reconhecer a utilidade da tarefa atribuída pela organização, resultando em sentimentos de descrédito nas suas próprias habilidades (Almeida, 2001). Ou, ainda, os voluntários podem enfrentar consequências emocionais negativas, especialmente ao lidar com populações carentes que enfrentam dificuldades (Morse et al., 2022), como no caso dos cuidados paliativos (Claxton-Oldfield & Claxton-Oldfield, 2007). Contudo, a longo prazo, essas atividades revelam-se muito recompensadoras (Claxton-Oldfield & Claxton-Oldfield, 2007).

Considerando que o voluntariado é reconhecido como uma atividade que promove a autorrealização (BEP) e que pode proporcionar momentos de satisfação com a vida e felicidade (BES), mas que a recompensa do trabalho voluntário pode não ser imediata, torna-se pertinente explorar se a motivação intrínseca para o voluntariado está mais fortemente associada ao BEP do que ao BES.

Dado que ainda não existe literatura que explore este raciocínio, surge a seguinte questão exploratória: A motivação intrínseca para o voluntariado terá uma relação mais forte com o BEP do que com o BES?

1.5. Percepção de Suporte Organizacional

A Teoria do Suporte Organizacional (Organizational Support Theory), impulsionada por Eisenberger et al. (1986), despertou um interesse considerável devido à sua capacidade de compreender a relação entre colaborador-organização sob a perspectiva dos colaboradores (Kurtessis et al., 2017). De acordo com esta teoria, os colaboradores formam uma percepção acerca do grau no qual a organização valoriza as suas contribuições e se preocupa com o seu bem-estar, designada como percepção de suporte organizacional (Eisenberger et al., 1986).

A teoria aborda os processos psicológicos subjacentes às consequências da percepção de suporte organizacional, sendo destacados três fatores: as atribuições dos colaboradores, o processo de troca social, e as necessidades socioemocionais (Kurtessis et al., 2017).

Em primeiro lugar, a percepção de suporte organizacional depende fortemente das atribuições que os colaboradores fazem acerca da intenção da organização por trás do tratamento favorável ou desfavorável que recebem (Kurtessis et al., 2017).

Em segundo lugar, a Teoria do Suporte Organizacional invoca a Teoria da Troca Social de Blau (1964), que concebe o trabalho como uma troca de esforço e lealdade do colaborador por benefícios tangíveis e recursos sociais fornecidos pela organização (Cropanzano & Mitchell, 2005, citados por Kurtessis et al., 2017). O suporte organizacional percebido dá início a um processo de troca social no qual os colaboradores sentem-se obrigados a contribuir para a consecução dos objetivos e metas da organização, e antecipam que um maior esforço em favor da organização levará a recompensas mais substanciais (Kurtessis et al., 2017). Baseando-se na norma de reciprocidade (Gouldner, 1960), o suporte organizacional terá efeitos positivos na assiduidade e no nível de desempenho laboral, levando os colaboradores a quererem contribuir para o alcance dos objetivos organizacionais e a preocuparem-se com o bem-estar da organização (Eisenberger et al., 2001).

Em terceiro lugar, o suporte organizacional percebido também atende às necessidades socioemocionais, promovendo uma maior identificação e compromisso com a organização, um aumento do desejo de contribuir para o sucesso da mesma e um maior BEP (Kurtessis et al., 2017).

Apesar de alguns investigadores terem começado a explorar o suporte organizacional no terceiro setor, o conhecimento e a compreensão sobre este conceito permanecem limitados (Malinen & Harju, 2017). Esta lacuna é especialmente evidente na área do voluntariado, onde há uma carência de estudos sobre os fatores que influenciam a percepção de suporte organizacional entre os voluntários (Codegoni, 2024).

1.6. Motivação para o Voluntariado e Percepção de Suporte Organizacional

Embora existam alguns estudos que investigam a relação entre a motivação e o suporte organizacional no setor lucrativo, a análise desta relação no terceiro setor, especialmente entre os voluntários, é notavelmente escassa (Malinen et al., 2020; Prysmakova & Lallatin, 2023; Usadolo et al., 2022, citados por Codegoni, 2024).

De acordo com a Teoria da Troca Social, os voluntários dedicam tempo e esforço, considerando fatores como o custo de oportunidade de não se envolverem em outras atividades, o potencial estigma associado a causas desafiantes e o custo emocional de apoiar indivíduos potencialmente vulneráveis (Mitchell & Clark, 2021). Uma das formas de retribuição para com os voluntários é prestar suporte organizacional, sendo que a ausência de suporte pode reduzir o envolvimento e a motivação (Hakanen et al., 2008, citados por Dekel et al., 2022).

Usadolo et al. (2022) afirmam que a obrigação de retribuir é mais acentuada quando as organizações atendem a motivos pessoais importantes para os voluntários. Recompensas percebidas como valiosas devem alinhar-se com esses motivos funcionais e socioemocionais. Portanto, para aumentar a reciprocidade dos voluntários, a organização deve criar continuamente um ambiente que apoie e satisfaça esses motivos. Codegoni (2024) acrescenta que, quando os voluntários estão motivados para desempenhar o seu papel, tendem a alinhar-se com a organização e a desenvolver empatia por ela. Dessa forma, compreender as motivações é fundamental para determinar os níveis específicos de suporte organizacional necessários.

No contexto das organizações do terceiro setor, onde as recompensas extrínsecas são limitadas, o suporte organizacional é crucial para manter a motivação intrínseca dos colaboradores. Quando colaboradores com motivações intrínsecas se sentem reconhecidos e recompensados, através de trocas sociais que satisfaçam as suas necessidades, é possível que adotem comportamentos recíprocos e manter os níveis de motivação intrínseca constantes (Prysmakova & Lallatin, 2023).

Deste modo, surgiu a hipótese 2: A motivação intrínseca para o voluntariado tem uma relação positiva com a percepção de suporte organizacional.

1.7. Percepção de Suporte Organizacional e Bem-Estar Psicológico

A investigação recente sobre suporte organizacional tem-se focado no impacto deste no bem-estar dos colaboradores (Baran et al., 2012). A percepção de suporte organizacional desempenha um papel fundamental no ambiente laboral, servindo como um elo crucial entre o tratamento favorável por parte da organização e as atitudes positivas dos colaboradores, o que afeta diretamente o BEP (Kurtessis et al., 2017). Esta relação positiva entre a percepção de suporte organizacional e diversos indicadores de bem-estar, incluindo o BEP, tem sido confirmada por várias investigações (Panaccio & Vandenberghe, 2009).

Na pesquisa conduzida por Dekel et al. (2022), constatou-se que a percepção de suporte organizacional prevê significativamente o BEP, sugerindo que os indivíduos que percebem a valorização das suas contribuições pela organização tendem a apresentar um aumento no BEP. Baran et al. (2012) propõem que a percepção de suporte organizacional contribui para o bem-estar físico e psicológico ao satisfazer necessidades de estima, afiliação e suporte emocional, reduzindo a tensão existente, sendo que esta ideia encontra suporte inicial na pesquisa de Fuller et al. (2003).

No contexto do trabalho voluntário, o suporte organizacional pode ser particularmente relevante, dado que as fontes de indicadores tradicionais de valorização, como salário e bônus, são limitadas (Malinen & Harju, 2017).

Dada a importância do suporte organizacional no BEP dos voluntários, formulou-se a hipótese 3: A percepção de suporte organizacional tem uma relação positiva com o BEP.

1.8. Papel Mediador da Percepção de Suporte Organizacional: Motivação para o Voluntariado e Bem-Estar Psicológico

Aplicando a Teoria da Troca Social ao trabalho voluntário, se as organizações compreenderem e alinharem o suporte a prestar às motivações dos voluntários, é provável que estes retribuam com benefícios para a organização (Aselage & Eisenberger, 2003; Codegoni, 2024). Como resultado, poderá haver melhorias no BEP, uma vez que tanto as motivações intrínsecas (Piliavin & Siegel, 2007) quanto a percepção de suporte organizacional (Dekel et al., 2022) têm sido associados a melhorias no BEP. Neste contexto, a percepção de suporte organizacional atua como uma variável mediadora, ajudando a explicar como a motivação intrínseca para o voluntariado poderá levar ao BEP, em parte, devido ao suporte organizacional.

Embora a teoria suporte esta mediação, o estudo de Dekel et al. (2022), que analisou um modelo com uma variável preditora diferente, não confirmou o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre o envolvimento no voluntariado e o BEP. Os resultados podem não ter corroborado essa mediação devido ao contexto específico do estudo, realizado durante um período de alta taxa de casos de COVID-19, que limitou a interação dos voluntários com a organização. No entanto, Penner (2002) sugere que variáveis organizacionais, como o suporte organizacional, podem efetivamente mediar o impacto de variáveis disposicionais nos resultados relacionados com o local de trabalho.

Diante do exposto, pretende-se verificar a hipótese 4: A percepção de suporte organizacional medeia a relação entre a motivação intrínseca para o voluntariado e o BEP.

1.9. Objetivos do Presente Estudo

Com base na revisão de literatura realizada, este estudo tem como objetivo verificar se existe um efeito mediador da variável percepção de suporte organizacional na relação entre a motivação intrínseca para o voluntariado e o BEP. Além disso, pretende-se investigar se a motivação intrínseca para o voluntariado está mais fortemente relacionada com o BEP do que com o BES.

Neste sentido, o principal problema de investigação que se coloca neste estudo é: Que fatores explicam a relação entre a motivação para o voluntariado e o bem-estar?

Foram formuladas quatro hipóteses de investigação e uma questão exploratória, fundamentadas na revisão da literatura:

H1: A motivação intrínseca para o voluntariado tem uma relação positiva com o BEP, enquanto a motivação extrínseca tem uma relação negativa.

H2: A motivação intrínseca para o voluntariado tem uma relação positiva com a percepção de suporte organizacional.

H3: A percepção de suporte organizacional tem uma relação positiva com o BEP.

H4: A percepção de suporte organizacional medeia a relação entre a motivação intrínseca para o voluntariado e o BEP.

Questão Exploratória: A motivação intrínseca para o voluntariado terá uma relação mais forte com o BEP do que com o BES?

Será assim testada a hipótese 1 representada na Figura 1.2, o modelo de mediação ilustrado na Figura 1.3 e a questão exploratória apresentada na Figura 1.4.

Figura 1.2.

Hipótese 1: Relação entre as Motivações Intrínseca e Extrínseca e o Bem-Estar Psicológico

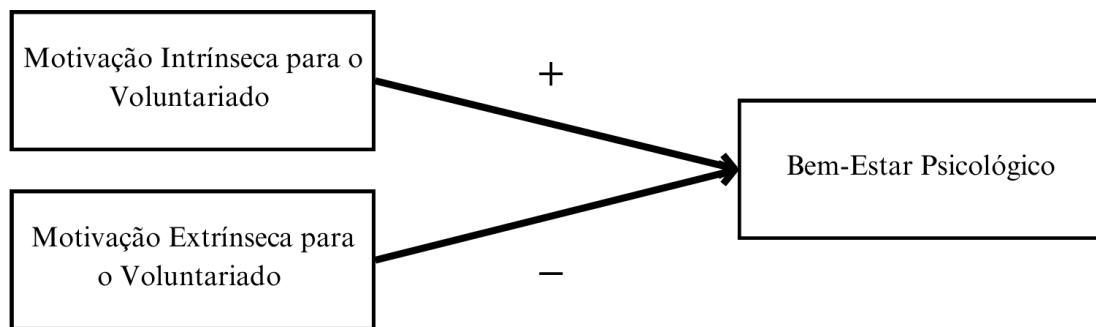


Figura 1.3.

Modelo Conceptual de Mediação

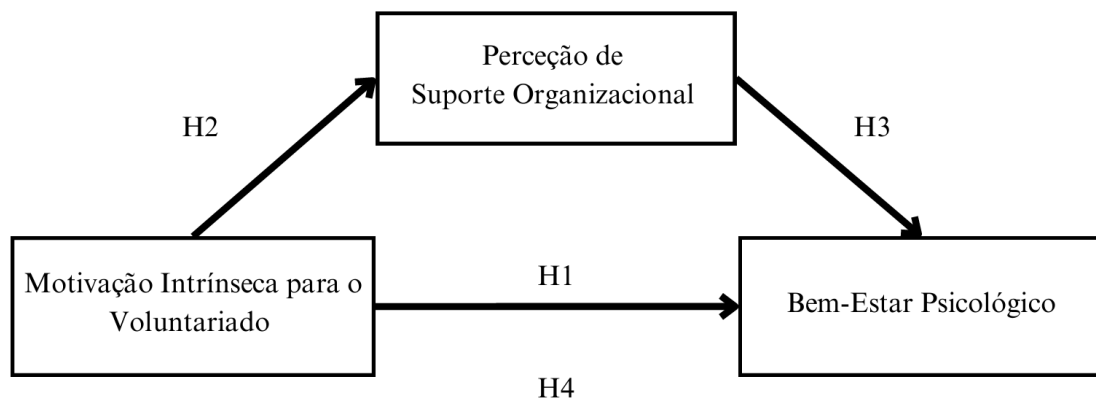
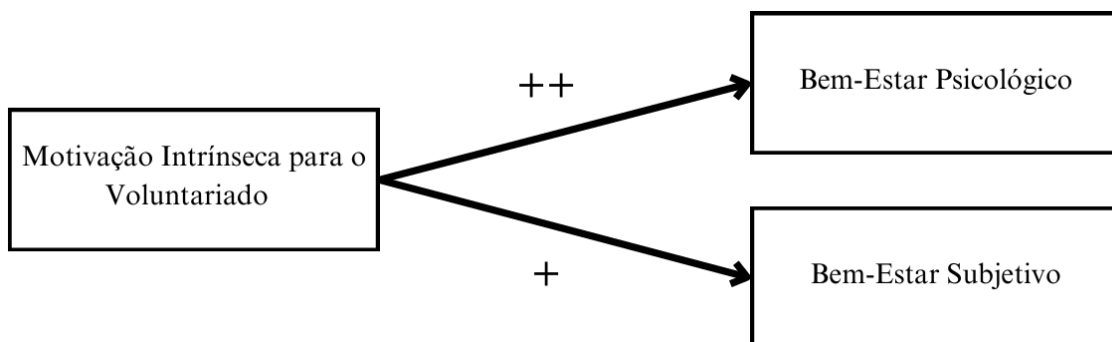


Figura 1.4.

Questão Exploratória



CAPÍTULO 2

Metodologia

2.1. Participantes

O presente estudo contou com a participação de 365 indivíduos que realizam ou realizaram voluntariado nos últimos 6 meses, tendo todos mais de 18 anos no momento do preenchimento do questionário, cumprindo assim os critérios de inclusão.

Entre os 365 participantes, 297 (81.4%) eram do género feminino, 67 (18.4%) do género masculino e 1 (0.3%) de outro género. As idades variaram entre os 18 e os 77 anos, sendo a média 38.23 anos ($M = 38.23$, $DP = 17.22$). Quanto ao estado civil, 221 (60.5%) eram solteiros, 104 (28.5%) casados, 35 (9.6%) divorciados e 5 (1.4%) viúvos.

Relativamente ao nível de escolaridade, 1 participante (0.3%) tinha concluído o 1.º ciclo, 1 participante (0.3%) tinha completado o 2.º ciclo, 5 participantes (1.4%) possuíam o 3.º ciclo, 105 (28.8%) tinham o ensino secundário, 152 (41.6%) tinham completado a licenciatura, 87 (23.8%) possuíam um grau de mestrado, 6 (1.6%) tinham doutoramento, e 8 (2.2%) indicaram ter outros níveis de escolaridade.

No que respeita à situação profissional, 15 participantes (4.1%) eram trabalhadores com contrato a tempo parcial, 132 (36.2%) tinham contrato a tempo inteiro, 39 (10.7%) eram trabalhadores independentes ou por conta própria, 44 (12.1%) estavam reformados, 14 (3.8%) encontravam-se desempregados, 105 (28.8%) eram estudantes e 16 (4.4%) encontravam-se em outras situações profissionais. Considerando apenas os 179 participantes que estavam empregados com contrato de trabalho, 115 (64.2%) trabalhavam no setor privado, 45 (25.1%) no setor público e 19 (10.6%) no terceiro setor.

Os participantes relataram um tempo médio de envolvimento na organização de voluntariado de 42 meses ($M = 42.00$, $DP = 51.43$), o que corresponde aproximadamente a 3 anos e meio. O desvio padrão indica uma considerável variabilidade nos períodos de serviço dos voluntários, com o tempo mínimo de voluntariado relatado a ser de 1 mês e o máximo de 25 anos.

2.2. Procedimento

A amostra do estudo foi obtida pelo método de amostragem não probabilístico bola de neve. Para iniciar a recolha de dados, o primeiro passo consistiu na elaboração do consentimento informado (Anexo A) e do questionário (Anexo B), sendo este último baseado em medidas obtidas através da revisão de literatura sobre a temática em questão. Posteriormente, foram solicitadas as autorizações necessárias aos autores para o uso das escalas presentes no questionário. Após a finalização do questionário, o mesmo foi submetido à comissão de ética do ISCTE para avaliação e aprovação do estudo, e inserido no software Qualtrics Survey.

Elaborou-se uma lista de associações de voluntariado e um e-mail contendo informações detalhadas sobre o estudo (Anexo C). Após isso, foram enviados os e-mails para as associações de voluntariado, solicitando que partilhassem o questionário com os seus voluntários. Além disso, o questionário foi divulgado nas redes sociais (Facebook, LinkedIn e Instagram) através de um póster (Anexo D) acompanhado de uma mensagem de apresentação do estudo e um link direto para acesso.

2.3. Instrumentos

O questionário aplicado teve uma duração aproximada de 10 minutos e iniciou-se com o consentimento informado dos participantes. Este foi constituído por seis partes: 1) caracterização do trabalho voluntário; 2) IMV (Clary et al., 1998, adaptado por Gonçalves et al., 2011); 3) Questionário de Bem-Estar Subjetivo (Diener, 2000); 4) versão reduzida do Questionário de Bem-Estar Psicológico (Ryff & Keyes, 1995, adaptado por Novo, 2003); 5) versão reduzida da Escala de Percepção de Suporte Organizacional (Eisenberger et al., 1986, adaptado por Santos & Gonçalves, 2010); e 6) questionário sociodemográfico. Em seguida, será detalhada cada uma destas partes do questionário.

2.3.1. Caracterização do Trabalho Voluntário

Para caracterizar o trabalho voluntário realizado pelos participantes, foi solicitado que respondessem a questões com base numa das suas experiências de voluntariado nos últimos seis meses. As perguntas incluíram: 1) Nos últimos 6 meses esteve envolvido/a em atividades de voluntariado?; 2) Já praticou voluntariado anteriormente?; 3) Em que organização realiza voluntariado? (se realiza em várias, indique aquela que está mais envolvido/a); 4) Em que áreas realiza voluntariado?; 5) Há quanto tempo se encontra a realizar voluntariado na atual organização?; 6) Qual a periodicidade com que realiza as atividades de voluntariado?; 7) O voluntariado que faz está integrado num projeto da organização onde trabalha?; 8) As tarefas que desempenha no voluntariado estão relacionadas com...?.

2.3.2. Inventário de Motivação para o Voluntariado

A fim de avaliar a motivação para o voluntariado, foi utilizado o IMV de Gonçalves et al. (2011), correspondente à versão portuguesa do *Volunteer Functions Inventory* (Clary et al., 1998) (citados por Monteiro et al., 2012).

Os participantes foram solicitados a classificar a importância de 30 motivos possíveis para a realização de trabalho voluntário, numa escala de Likert de 7 pontos, variando de 1 (*nada importante*) a 7 (*extremamente importante*).

Os 30 itens estão distribuídos em seis subescalas, cada uma composta por cinco itens: função valores (itens 3, 8, 16, 19 e 22), função de experiência (itens 12, 14, 18, 25 e 30), função de autoestima/crescimento (itens 5, 13, 26, 27 e 29), função de carreira (itens 1, 10, 15, 21 e 28), função social (itens 2, 4, 6, 17 e 23) e função proteção (itens 7, 9, 11, 20 e 24) (Clary et al., 1998). A pontuação de cada subescala varia de 5 a 35, enquanto a pontuação total varia de 30 a 210, sendo que valores mais elevados indicam maior importância da motivação (Clary et al., 1998). No entanto, no presente estudo optou-se pelo cálculo da média de cada subescala, com o objetivo de assegurar uma apresentação mais clara e facilitar a interpretação dos resultados, resultando em valores compreendidos entre 1 e 7.

Estudos psicométricos da versão portuguesa demonstraram uma consistência interna adequada para a escala total ($\alpha = .88$), com valores entre $\alpha = .64$ e $\alpha = .83$ nas seis subescalas. Especificamente, os valores de alpha de cronbach foram: $\alpha = .64$ valores, $\alpha = .83$ experiência, $\alpha = .77$ autoestima, $\alpha = .65$ carreira, $\alpha = .73$ social e $\alpha = .76$ proteção (Gonçalves, 2011). No presente estudo, a consistência interna da escala total foi $\alpha = .92$, considerada excelente de acordo com as orientações de Kline (2011). Os valores das subescalas foram: $\alpha = .63$ valores, $\alpha = .82$ experiência, $\alpha = .73$ autoestima, $\alpha = .92$ carreira, $\alpha = .81$ social e $\alpha = .83$ proteção.

2.3.3. Escala de Bem-Estar Subjetivo

O BES foi avaliado utilizando a Escala de Bem-Estar Subjetivo (*The Satisfaction with Life Scale*) de Diener (2000). Com base nos estudos de Lima e Novo (2006), a escala operacionaliza dois indicadores básicos propostos por Diener (2000). O primeiro refere-se à componente emocional (felicidade, C1: “Considerando todos os aspetos da sua vida, qual o grau de felicidade que sente?”). O segundo indicador avalia a componente cognitiva (satisfação com a vida, B29: “Tudo somado, qual é o seu grau de satisfação com a vida em geral?”). Ambas as questões são respondidas numa escala de 0 a 10. O resultado corresponde à média das duas respostas, podendo variar no primeiro item entre 0 (*extremamente infeliz*) e 10 (*extremamente feliz*), e no segundo item entre 0 (*extremamente insatisfeito*) e 10 (*extremamente satisfeito*).

Apesar de composta por apenas dois itens, a consistência interna deste indicador foi considerada adequada para a população portuguesa ($\alpha = .68$, $r = .52$) (Lima & Novo, 2006). No presente estudo, a escala apresentou uma consistência interna de $\alpha = .86$, considerada excelente.

2.3.4. Versão Reduzida da Escala de Bem-Estar Psicológico

O BEP foi medido através da versão reduzida da Escala de Bem-Estar Psicológico (*Psychological Well-Being Scales*), adaptada para a população portuguesa por Novo et al. (1997), baseada nas escalas originais de Ryff e Keyes (1995). Esta versão contém 18 itens, distribuídos em seis dimensões: autonomia (itens 1, 7, 13), domínio do meio (itens 2, 8, 14), crescimento pessoal (itens 3, 9, 15), relações positivas com os outros (itens 4, 10, 16), propósito na vida (itens 5, 11, 17) e autoaceitação (itens 6, 12, 18) (Novo et al., 1997, citados por Fernandes et al., 2010). As respostas são dadas numa escala tipo Likert de 6 pontos, variando entre 1 (*discordo completamente*) e 6 (*concordo completamente*) (Novo, 2003).

As escalas incluem itens positivos (itens 1, 3, 6, 8, 9, 10, 11, 12) e negativos (itens 2, 4, 5, 7, 13, 14, 15, 16, 17, 18). Após a inversão dos itens negativos, a pontuação de cada escala é calculada somando-se os seus itens. As pontuações variam entre 3 e 15, com valores mais elevados a indicar maior nível de BEP (Fernandes et al., 2010). De modo a simplificar a interpretação dos dados, no presente estudo procedeu-se ao cálculo da média da escala, resultando em valores compreendidos entre 1 e 6.

Relativamente às propriedades psicométricas, a versão portuguesa apresentou valores de consistência interna para as subescalas que variaram de $\alpha = .36$ a $\alpha = .50$, considerados baixos (Fernandes et al., 2010). Estes resultados são semelhantes aos observados em outros estudos (Keyes et al., 2002; Lindfors & Lundberg, 2002; Lindfors et al., 2006; Ryff & Keyes, 1995; van Dierendonck, 2005, citados por Fernandes et al., 2010). No entanto, Ryff e Keyes (1995) argumentam que os modestos coeficientes alfa podem dever-se ao reduzido número de itens por escala e à diversidade conceptual dos construtos. No presente estudo, a consistência interna total foi de $\alpha = .86$, considerada excelente.

2.3.5. Versão Reduzida da Escala de Perceção de Suporte Organizacional

A perceção de suporte organizacional foi avaliada através da versão reduzida da Escala de Perceção de Suporte Organizacional (*Perceived Organizational Support Scale*), desenvolvida por Eisenberger et al. (1986) e adaptada para a população portuguesa por Santos e Gonçalves (2010). Esta versão é composta por 8 itens, organizados em duas componentes: componente afetiva (itens 1, 4, 6, 8) e componente cognitiva (itens 2, 3, 5, 7). As respostas são dadas numa escala de Likert de 7 pontos, variando de 1 (*discordo totalmente*) a 7 (*concordo totalmente*). Alguns itens, nomeadamente os itens 2, 3, 5 e 7, devem ser invertidos para medir o construto na mesma direção. A consistência interna da escala total foi $\alpha = .87$ (Santos & Gonçalves, 2010). No presente estudo, a consistência interna foi $\alpha = .86$, considerada excelente.

2.3.6. Questionário Sociodemográfico

Por fim, o questionário sociodemográfico é constituído por um conjunto de itens relativos a características sociodemográficas dos participantes, como idade, género, estado civil, nível de escolaridade, situação profissional e o sector em que exercem a sua atividade (quando aplicável).

2.4. Análise de Dados

Os dados recolhidos através do questionário foram organizados em tabelas no IBM SPSS Statistics (versão 28.0), de acordo com as normas da American Psychological Association (2020). Para a redação do texto e melhoria da apresentação estética das tabelas geradas pelo SPSS, utilizou-se o Microsoft Word.

A análise descritiva foi conduzida no SPSS, abrangendo medidas de tendência central, como a média, o desvio padrão, os valores máximos e mínimos para dados quantitativos, bem como a elaboração de tabelas de frequências para dados qualitativos.

Foi executada uma análise fatorial em componentes principais aos 30 itens da escala IMV, utilizando rotação Varimax. Antes de se conduzir a análise, a adequação da amostra foi verificada através do teste de esfericidade de Bartlett e do índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO).

Para verificar a existência de correlações entre as variáveis, foram realizados testes paramétricos de correlação de Pearson, essencialmente entre a motivação para o voluntariado (intrínseca e extrínseca), o BEP e o BES, assim como a percepção de suporte organizacional.

Através de regressões lineares, analisou-se a capacidade preditiva da motivação intrínseca e extrínseca no BEP, bem como da motivação intrínseca no BEP e no BES. Além disso, utilizou-se a macro PROCESS 4.1 (Hayes, 2022) para investigar o papel mediador da percepção de suporte organizacional na relação entre a motivação para o voluntariado e o BEP.

CAPÍTULO 3

Resultados

3.1. Caracterização dos Voluntários

Os participantes foram questionados sobre as características do seu trabalho voluntário. Relativamente à experiência prévia em voluntariado, 300 indivíduos (82.2%) reportaram ter realizado voluntariado anteriormente, enquanto 65 (17.8%) indicaram não ter experiência prévia.

No que concerne às 83 organizações de voluntariado representadas na amostra, a organização mais frequente foi a União Zoófila, com a participação de 78 indivíduos (21.4%). A Liga Portuguesa Contra o Cancro foi a segunda organização mais representada, com 44 voluntários (12.1%). Seguiram-se a Associação Portuguesa de Apoio à Vítima com 30 voluntários (8.2%) e a Refood com 26 voluntários (7.1%). As restantes 79 organizações contaram com menos de 20 participantes (Tabela 3.1).

Tabela 3.1.

Distribuição de Frequências Absolutas das Organizações de Voluntariado

	N	%
União Zoófila	78	21.4%
Liga Portuguesa Contra o Cancro	44	12.1%
Associação Portuguesa de Apoio à Vítima	30	8.2%
Refood	26	7.1%
Associação Dá-me a Tua Mão	15	4.1%
Associação Coração Amarelo	13	3.6%
Banco Alimentar	12	3.3%
SOS Voz Amiga	12	3.3%
Fundação Eugénio de Almeida	10	2.7%
Associação Onde Há Gato Não Há Rato	9	2.5%
Associação Virar a Página	8	2.2%
Pedalar Sem Idade	8	2.2%
Erasmus Student Network	6	1.6%

Nota. A tabela apresenta exclusivamente as organizações de voluntariado incluídas no estudo com mais de 5 participantes.

Relativamente às áreas de prática do voluntariado, 134 participantes (36.7%) pertenceram ao voluntariado de consciência social, 175 participantes (47.9%) ao voluntariado de justiça social, 33 participantes (9%) ao voluntariado educativo e de lazer e 0 participantes (0%) ao voluntariado profissional e político, com 23 participantes (6.3%) a identificarem o seu envolvimento em “outros grupos”. Mais especificamente, a maioria dos participantes da amostra estava envolvida em atividades relacionadas com serviços de assistência social para idosos, pessoas com deficiência ou carenciadas, totalizando 101 participantes (27.7%). Seguiram-se atividades relacionadas com o ambiente, conservação e direitos dos animais, envolvendo 100 participantes (27.4%). Os dados revelam ainda que 61 participantes (16.7%) estiveram envolvidos em organizações preocupadas com a saúde. A área de educação, artes, música ou atividades culturais incluiu 24 participantes (6.6%), enquanto os direitos humanos contaram com 32 participantes (8.8%). As organizações religiosas ou da igreja tiveram 10 participantes (2.7%) e trabalho com jovens envolveu 7 participantes (1.9%). Áreas com menor representatividade incluem grupos de mulheres com 3 participantes (0.8%) e as áreas de movimento pela paz e desporto ou recreação, com 2 participantes cada (0.5%).

No que respeita à periodicidade do envolvimento no voluntariado, apenas 47 participantes (12.9%) participaram de forma pontual. Em relação ao restante da amostra, 318 (87.2%) participantes desempenharam atividades como voluntários de forma regular, sendo que 255 participantes (69.9%) indicaram realizar atividades de voluntariado semanalmente, constituindo assim a maioria. Adicionalmente, 21 participantes (5.8%) relataram envolver-se diariamente em atividades voluntárias, enquanto 42 participantes (11.5%) indicaram participar mensalmente.

A integração do voluntariado num projeto da organização onde trabalham foi assinalada por 71 dos participantes (19.5%), enquanto 294 participantes (80.5%) responderam que não havia tal integração.

Relativamente às tarefas desempenhadas no voluntariado, 17 participantes (4.7%) exerceram funções de direção, 273 (74.8%) realizaram voluntariado de execução, 64 participantes (17.5%) desempenharam ambas as funções, e 11 participantes (3%) estiveram envolvidos noutras atividades.

3.2. Caracterização das Variáveis

Relativamente às estatísticas descritivas do IMV (Tabela 3.4), os resultados revelaram diferentes níveis de importância atribuídos pelos participantes às motivações avaliadas. A função valores ($M = 6.13$, $DP = 0.82$) evidencia uma elevada importância atribuída aos valores, com uma variação mínima nas respostas. A função experiência ($M = 5.77$, $DP = 1.10$) também revela uma importância elevada, embora com uma maior dispersão de respostas comparativamente à Função Valores. Por outro lado, a função autoestima ($M = 5.01$, $DP = 1.23$) sugere uma importância moderada da autoestima para os participantes, acompanhada por uma dispersão considerável nas respostas. Em contraste, a função carreira ($M = 3.04$, $DP = 1.86$) indica uma relevância inferior para os participantes, juntamente com uma grande variabilidade nas respostas. A função social ($M = 3.01$, $DP = 1.38$) reflete uma importância moderada, marcada por uma variação considerável de respostas. A função proteção ($M = 3.44$, $DP = 1.52$) sugeriu uma importância ligeiramente maior da parte dos participantes em comparação às funções de carreira e social, mas ainda com alta dispersão nas respostas.

Para identificar indicadores de motivação intrínseca e extrínseca, utilizou-se o mesmo procedimento de Finkelstein (2009), realizando-se uma análise fatorial em componentes principais aos 30 itens da escala, com extração de dois fatores. Os resultados indicam uma boa adequabilidade dos dados para esta análise ($KMO = .911$; teste de esfericidade de Bartlett, $p < .001$), sendo que os dois fatores extraídos explicam cerca de 40% da variância total. A rotação da matriz foi efetuada pelo método Varimax com normalização de Kaiser, tendo a solução convergido em três iterações.

Na Tabela 3.2, identifica-se como cada item contribui para cada um dos dois fatores extraídos. A análise do conteúdo dos itens com maior carga em cada fator permitiu classificar o Fator 1 como correspondendo à motivação extrínseca para o voluntariado (18 itens; $\alpha = .91$), que inclui as funções carreira, social, proteção e três itens da função autoestima. O Fator 2 foi identificado como correspondendo à motivação intrínseca para o voluntariado (12 itens; $\alpha = .82$), englobando as funções de valores, experiência e dois itens da função autoestima. Os scores fatoriais foram guardados como variáveis utilizando o método de regressão.

Tabela 3.2.*Análise Fatorial em Componentes Principais aos Itens da Motivação para o Voluntariado*

Função	Item	Motivação Extrínseca	Motivação Intrínseca
Carreira	10. No voluntariado posso fazer novos contactos que podem ajudar no meu negócio ou carreira.	.804	-.011
Carreira	28. A experiência de voluntariado pode contribuir para o meu currículo.	.796	.127
Carreira	15. O voluntariado permite-me explorar opções de carreira diferentes.	.764	.119
Carreira	1. O voluntariado pode dar-me acesso ao lugar onde eu gostaria de trabalhar.	.739	-.057
Carreira	21. O voluntariado vai ajudar-me a ter sucesso na profissão que escolhi.	.735	.062
Autoestima	29. O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos.	.638	.279
Autoestima	5. Fazer voluntariado faz-me sentir importante.	.636	.199
Protetora	9. Através do voluntariado sinto-me menos sozinho(a).	.633	.204
Social	23. O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor.	.620	.268
Protetora	7. O voluntariado ajuda-me a esquecer os meus problemas.	.605	.251
Protetora	24. O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas.	.572	.174
Social	2. Os meus amigos fazem voluntariado.	.571	.014
Social	17. Pessoas próximas de mim valorizam muito o serviço à comunidade.	.557	.254
Social	6. As pessoas com quem me relaciono partilham o interesse pelo serviço comunitário.	.535	.171
Protetora	20. O voluntariado ajuda-me a lidar com os meus próprios problemas pessoais.	.502	.261
Protetora	11. Fazer voluntariado alivia-me de alguma culpa que sinto por ter uma vida melhor que os outros.	.484	.127
Autoestima	13. O voluntariado aumenta a minha autoestima.	.445	.379
Social	4. Pessoas próximas pediram-me que fizesse voluntariado.	.437	-.123

Experiência	14. O voluntariado permite-me ter uma nova perspectiva sobre as coisas.	.181	.629
Experiência	18. O voluntariado permite-me aprender através da experiência direta.	.244	.610
Experiência	30. No voluntariado posso explorar as minhas próprias capacidades.	.418	.602
Autoestima	27. O voluntariado faz-me sentir bem comigo mesmo.	.204	.594
Valores	19. Sinto que é importante ajudar os outros.	-.071	.591
Autoestima	26. O voluntariado faz-me sentir útil.	.194	.553
Experiência	12. Posso aprender mais sobre a causa pela qual faço voluntariado.	.334	.548
Experiência	25. No voluntariado posso aprender a lidar com diferentes pessoas.	.380	.544
Valores	22. Ao realizar voluntariado posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.	.090	.531
Valores	8. Estou verdadeiramente preocupado(a) com o grupo específico a que dou apoio.	-.137	.446
Valores	16. Sinto compaixão pelas pessoas carentes.	.234	.442
Valores	3. Preocupo-me com os que têm menos sorte do que eu.	-.127	.427

Nota. Método de Extração: Análise de Componente Principal. Método de rotação: Varimax com normalização de Kaiser.

a. Rotação convergiu em 3 iterações.

Em relação às motivações intrínsecas e extrínsecas, a partir da organização identificada na análise fatorial (Tabela 3.2), as médias mostram uma clara superioridade da motivação intrínseca sobre a motivação extrínseca dos voluntários ($t_{paired}(360) = 41.95, p < .001$). Mais especificamente, os resultados demonstram que a média da motivação intrínseca ($M = 5.96, DP = 0.80$) é significativamente superior à média da motivação extrínseca ($M = 3.62, DP = 1.19$), indicando que os voluntários se sentem mais motivados por fatores intrínsecos do que por fatores extrínsecos (Tabela 3.3).

Tabela 3.3.*Médias e Desvios Padrão das Motivações Intrínsecas e Extrínsecas*

	Média	DP	Mínimo	Máximo
Motivação Intrínseca para o Voluntariado	5.96	0.80	2.80	7.00
Motivação Extrínseca para o Voluntariado	3.62	1.19	1.00	6.55

Foi encontrada uma correlação negativa e significativa entre a idade dos voluntários e a motivação extrínseca ($r = -.46$, $p < .001$), sendo esta de magnitude moderada segundo os critérios de Cohen (1992). Isto indica que, com o aumento da idade, a motivação extrínseca tende a diminuir. No que se refere à motivação intrínseca, a sua correlação com a idade foi também negativa, mas não significativa ($r = -.03$, $p = .593$), sugerindo que a idade não tem um impacto relevante na motivação intrínseca.

No que diz respeito à Escala de BES, a pontuação média obtida foi de 7.50 ($DP = 1.46$), indicando um nível elevado de BES na amostra (Tabela 3.4).

A análise descritiva da Escala de BEP revela uma pontuação média de 4.59 ($DP = 0.67$), o que sugere que, em geral, os participantes apresentam um nível elevado de BEP (Tabela 3.4).

Os resultados demonstram uma correlação positiva e significativa entre a duração do voluntariado e o BEP ($r = .20$, $p < .001$) e o BES ($r = .18$, $p < .001$). Contudo, esta correlação é considerada fraca. Estes resultados sugerem que uma maior duração do voluntariado tende a estar associada a um aumento ligeiro tanto no BEP como no BES. Em relação à periodicidade, não foram encontradas correlações significativas entre esta e o BEP ($r = -.08$, $p = .133$) e o BES ($r = -.07$, $p = .168$).

Por fim, a Escala de Percepção de Suporte Organizacional apresentou uma média de 5.43 ($DP = 1.11$), refletindo uma percepção geralmente elevada de suporte organizacional entre os participantes, com uma variabilidade relativamente baixa (Tabela 3.4).

Tabela 3.4.*Estatística Descritiva das Variáveis do Estudo*

	Média	DP	Mínimo	Máximo
IMV	4.40	0.96	1	7
IMV- Função Valores	6.13	0.82	1	7
IMV- Função Experiência	5.77	1.10	1	7
IMV- Função Autoestima	5.01	1.23	1	7
IMV- Função Carreira	3.04	1.86	1	7
IMV- Função Social	3.01	1.39	1	7
IMV- Função Proteção	3.44	1.52	1	7
Escala BES	7.50	1.46	0	10
Escala BEP	4.59	0.67	1	6
Escala Percepção de Suporte Organizacional	5.43	1.11	1	7

Nota. IMV = Inventário de Motivações para o Voluntariado; BES = Bem-Estar Subjetivo; BEP = Bem-Estar Psicológico.

3.3. Teste das Hipóteses

Realizou-se uma análise de correlações com o intuito de identificar as funções motivacionais que se correlacionam com o BEP e BES (Tabela 3.5). A função carreira apresentou uma correlação negativa e significativa com o BEP ($r = -.19, p < 0.05$), sendo esta uma correlação de magnitude baixa. Este resultado sugere que, à medida que a ênfase na função carreira aumenta, ocorre uma diminuição modesta, mas significativa, no BEP. De forma semelhante, a função social revelou uma correlação negativa e significativa com o BEP ($r = -.22, p < 0.05$), também de magnitude baixa, indicando que funções sociais mais acentuadas estão associadas a níveis mais baixos de BEP. A função proteção apresentou uma correlação negativa e altamente significativa com o BEP ($r = -.40, p < 0.01$), caracterizada por uma correlação de magnitude moderada. Este resultado sugere que níveis elevados de função de proteção estão associados a uma redução significativa do BEP. Em contraste, não foram encontradas correlações significativas entre as funções motivacionais e o BES.

Tabela 3.5.*Correlações entre Funções Motivacionais e o Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar Subjetivo*

	BEP	BES
Função Valores	.15	.14
Função Experiência	.03	.15
Função Autoestima	-.12	.06
Função Carreira	-.19*	.01
Função Social	-.22*	-.10
Função Proteção	-.40**	-.15

Nota. BEP = Bem-Estar Psicológico; BES = Bem-Estar Subjetivo.

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$.

Os resultados das correlações na Tabela 3.6 revelaram que a motivação intrínseca está positivamente e significativamente correlacionada com o BEP ($r = .14$, $p = .007$), embora esta correlação seja de magnitude baixa. A motivação intrínseca também apresentou uma correlação positiva e significativa com o BES ($r = .11$, $p = .035$), sendo igualmente de magnitude baixa. Por outro lado, a motivação extrínseca demonstrou uma correlação negativa e significativa com o BEP ($r = -.32$, $p < .001$), caracterizando-se por uma correlação de magnitude moderada. Verificou-se ainda que a motivação intrínseca para o voluntariado apresenta uma correlação positiva e significativa com a percepção de suporte organizacional ($r = .15$, $p = .005$), sendo esta uma correlação de magnitude baixa. Relativamente à relação entre a percepção de suporte organizacional e o BEP, observou-se uma correlação positiva e significativa ($r = .28$, $p < .001$), sendo esta uma correlação de magnitude baixa.

Tabela 3.6.

Correlações entre Motivações Intrínseca e Extrínseca e Percepção de Suporte Organizacional com o BEP, BES e Percepção de Suporte Organizacional

	Bem-Estar Psicológico	Bem-Estar Subjetivo	Percepção de Suporte Organizacional
Motivação Intrínseca para o Voluntariado	.14**	.11*	.15**
Motivação Extrínseca para o Voluntariado	-.32**	-.14**	.02
Percepção de Suporte Organizacional	.28**	.23**	1

Nota. * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$.

Os resultados das regressões revelaram que a motivação intrínseca para o voluntariado tem um efeito positivo no BEP ($\beta = .10$, $t = 2.73$, $p = .007$) e a motivação extrínseca um efeito negativo no BES ($\beta = -.22$, $t = -6.35$, $p < .001$). Estes resultados corroboram a hipótese 1, que postula que a motivação intrínseca para o voluntariado tem uma relação positiva com o BEP, enquanto a motivação extrínseca tem uma relação negativa (Figura 3.1).

Através de uma análise de regressão múltipla, os resultados indicaram que a motivação intrínseca tem um efeito mais forte no BEP ($\beta = .12$, $t = 1.82$, $p = .070$) do que no BES ($\beta = .03$, $t = 0.49$, $p = .624$), apoiando assim a hipótese exploratória de que a motivação intrínseca para o voluntariado tem uma relação mais forte com o BEP do que com o BES (Figura 3.2).

A análise de regressão também revelou que a motivação intrínseca exerce um efeito positivo e significativo sobre a percepção de suporte organizacional ($\beta = .16$, $t = 2.81$, $p = .005$), confirmando a hipótese 2 de que a motivação intrínseca para o voluntariado tem uma relação positiva com a percepção de suporte organizacional (Tabela 3.7; Figura 3.3).

A percepção de suporte organizacional, por sua vez, teve um efeito positivo e significativo sobre o BEP ($\beta = .16$, $t = 5.15$, $p < .001$), confirmando a hipótese 3 de que a percepção de suporte organizacional tem uma relação positiva com o BEP (Tabela 3.7; Figura 3.3).

Além disso, a análise da mediação indicou que a motivação intrínseca teve um efeito positivo no BEP mediado pela percepção de suporte organizacional (efeito indireto com estimativa bootstrap de 0.03), e o intervalo de confiança a 95% para o efeito indireto não incluiu o 0 (.0055, .0521), confirmando-se assim que a hipótese 4 de que a percepção de suporte organizacional medeia a relação entre a motivação intrínseca para o voluntariado e BEP (Tabela 3.7; Figura 3.3).

Tabela 3.7.

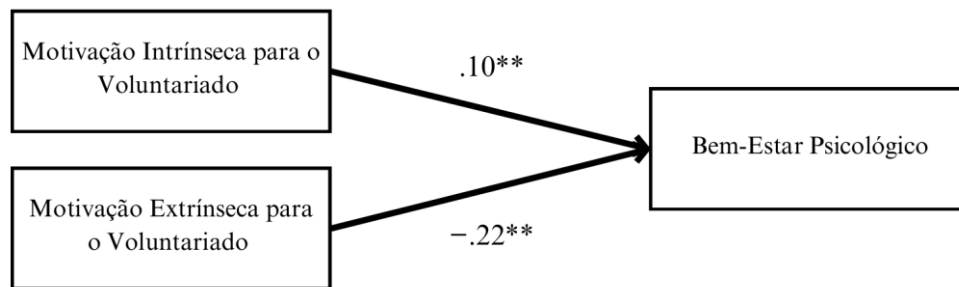
Resultados de Regressão para a Mediação e Bootstrapping do Efeito Indireto

					R ²
Modelo 1: variável mediadora no modelo	Outcome: Percepção de Suporte Organizacional				0.02
	Coef.	Erro-padrão	<i>t</i>	<i>p</i>	
Motivação Intrínseca para o Voluntariado	0.16	0.06	2.81	.005	
Modelo 2: variável outcome no modelo	Outcome: Bem-estar Psicológico				0.09
	Coef.	Erro-padrão	<i>t</i>	<i>p</i>	
Motivação Intrínseca para o Voluntariado	0.08	0.04	2.23	.025	
Percepção de Apoio Organizacional	0.16	0.03	5.15	< .001	
<i>Bootstrapping para o efeito indireto</i>					
	Efeito	Erro-padrão	LI 95% IC	LS 95% IC	
Efeito indireto da motivação no bem-estar psicológico via a percepção de suporte organizacional	0.03	0.01	0.0055	0.0521	

Nota. N = 359. Estão reportados os coeficientes não estandardizados. 5000 amostras *bootstrap*; LI – limite inferior; LS – limite superior; IC – Intervalo de confiança.

Figura 3.1.

Representação Gráfica das Regressões Realizadas para a Hipótese 1

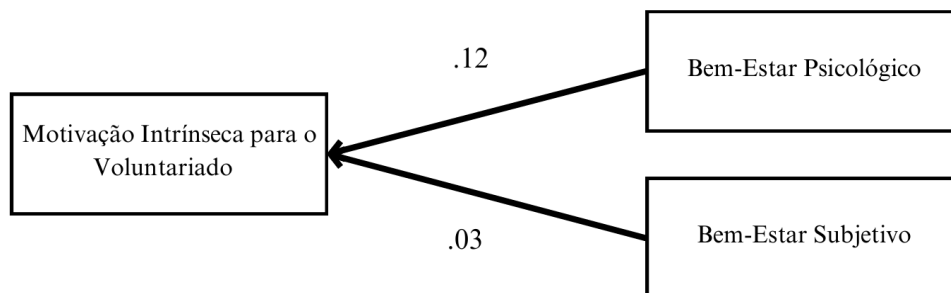


Nota. Os valores correspondem aos betas das regressões.

** $p < 0.01$.

Figura 3.2.

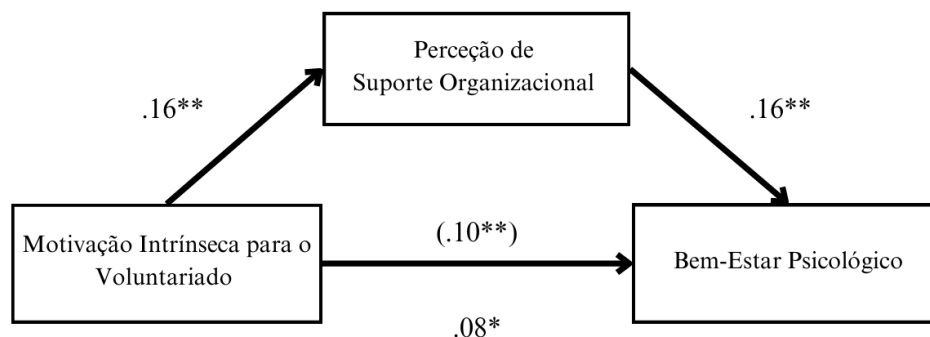
Representação Gráfica da Regressão Múltipla Realizada para a Questão Exploratória



Nota. Os valores correspondem aos betas das regressões.

Figura 3.3.

Representação Gráfica das Regressões Realizadas para o Modelo de Mediação



Nota. Os valores correspondem aos betas das regressões.

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$.

CAPÍTULO 4

Discussão

4.1. Discussão Dos Resultados

O presente estudo teve como principal objetivo verificar se existe um efeito mediador da variável percepção de suporte organizacional na relação entre a motivação intrínseca para o voluntariado e o BEP. A amostra foi composta por 365 voluntários de 83 organizações, tendo a grande maioria realizado atividades de voluntariado de forma regular.

No que respeita à caracterização sociodemográfica da amostra, esta revela semelhanças com o perfil identificado em estudos anteriores sobre voluntariado (e.g., Cabrera-Darias & Marrero-Quevedo, 2015; Hasse, 2018), sendo composta, predominantemente, por indivíduos do género feminino (81.4%), solteiros (60.5%), com ensino superior completo (67%), atualmente a exercer uma atividade remunerada (50.9%) e com uma média etária na faixa dos 30 anos ($M = 38.23$).

4.1.1. Voluntariado e Bem-Estar

Os resultados confirmam a hipótese 1, indicando que o voluntariado realizado por indivíduos com motivação intrínseca tende a melhorar o BEP, enquanto aqueles com motivação extrínseca podem experimentar um efeito negativo no BEP.

Estes resultados estão em consonância com a literatura existente. Piliavin e Siegl (2007) argumentam que as motivações intrínsecas para o voluntariado promovem um sentido de BEP proveniente do serviço prestado a algo maior do que o próprio eu. Adicionalmente, Konrath et al. (2012) indicam que essas motivações intrínsecas podem proteger os voluntários contra potenciais fatores de stress na vida quotidiana e da própria experiência de voluntariado.

Por outro lado, motivações extrínsecas, como as funções orientadas para a carreira, sociais ou de proteção, estão associadas a um BEP negativo. Monteiro et al. (2012) também evidenciam que indivíduos motivados extrinsecamente não apresentam benefícios psicológicos associados ao voluntariado. Stukas et al. (2016) corroboram as correlações negativas entre o bem-estar e duas das funções da motivação extrínseca (proteção e carreira), baseando-se na pesquisa de Gebauer et al. (2008), que revelou que o voluntariado motivado extrinsecamente está associado a piores resultados, incluindo um pior BEP.

Ho et al. (2012) identificaram uma correlação negativa entre a motivação de carreira e o BEP, sugerindo que pode acontecer devido ao foco no avanço pessoal em detrimento do serviço aos outros. Contudo, o mesmo estudo encontrou uma correlação positiva entre a função proteção e o BEP, divergindo dos resultados do presente estudo. Esta discrepância pode ser atribuída a crenças culturais que associam o voluntariado a recompensas como boa sorte e bênçãos, levando a uma vida melhor e até mesmo a uma boa vida após a morte (Cheung et al., 2006, citados por Ho et al., 2012).

Em relação à idade, os resultados demonstraram que voluntários mais jovens apresentam níveis mais elevados de motivação extrínseca, ao passo que voluntários com mais idade tendem a exibir níveis mais baixos dessa motivação. Este resultado corrobora o estudo de Vorobieva e Skipor (2021), que identificou que os voluntários jovens são frequentemente impulsionados por motivações extrínsecas, enquanto os voluntários mais velhos tendem a ser movidos por motivações intrínsecas. Além disso, o estudo de Clary e Snyder (1999) apoia a variação das motivações conforme a idade, salientando que a função carreira é mais valorizada pelos voluntários mais jovens, que procuram desenvolver competências e estabelecer redes profissionais.

Os resultados deste estudo confirmam a hipótese exploratória, sendo que os indivíduos com uma motivação intrínseca para o voluntariado tendem a experimentar um BEP mais elevado do que um BES. Embora não tenham sido encontrados estudos que comparem diretamente a associação entre motivação intrínseca para o voluntariado e BEP versus BES, a literatura existente sobre motivação intrínseca e bem-estar oferece suporte para esta questão. Indivíduos com motivação intrínseca tendem a experimentar um BEP mais elevado, pois essa forma de motivação está mais associada à realização pessoal e ao crescimento interior, características vinculadas ao BEP (Ryan & Deci, 2001). Esse impacto positivo ocorre a longo prazo, uma vez que as atividades de voluntariado tendem a ser altamente recompensadoras ao longo do tempo (Claxton-Oldfield & Claxton-Oldfield, 2007). Em contraste, o BES, que está relacionado com a felicidade e a satisfação imediata (Diener & Diener, 1995), pode não ser prontamente alcançado através do voluntariado, uma vez que este tipo de atividade nem sempre proporciona gratificação instantânea (Almeida, 2001; Morse et al., 2022).

Em relação à duração do voluntariado, os resultados indicam que um aumento no tempo de envolvimento no voluntariado está associado a níveis superiores de BEP e BES.

Este padrão é corroborado por Elias et al. (2016), que relataram que voluntários com maior duração de atividade apresentaram BEP mais elevado em comparação com aqueles com menor envolvimento temporal, explicando que os benefícios psicológicos podem ocorrer ao longo do tempo. Adicionalmente, Tan et al. (2020) sugerem que os voluntários de longa duração são frequentemente motivados pela realização de objetivos de vida, uma vez que o voluntariado lhes proporciona um sentido profundo de significado e propósito, contribuindo para o aumento do BEP.

Por outro lado, não foram encontrados estudos que investiguem diretamente a relação entre a duração do voluntariado e o BES. No entanto, o estudo de Binder e Freytag (2013) sugere que o impacto do voluntariado regular sobre o BES é positivo e tende a aumentar com a duração do voluntariado, desde que a participação seja mantida de forma consistente. Contudo, a presente investigação não confirmou essa associação entre a frequência do voluntariado e o BES.

4.1.2. O Papel do Suporte Organizacional

A hipótese 2 foi confirmada, indicando que os voluntários com mais motivações intrínsecas apresentam uma percepção mais elevada de suporte organizacional. Apesar da escassez de estudos que abordem especificamente esta relação, o estudo de Codegoni (2024) corroborou este resultado ao encontrar a mesma associação, justificando que este fenómeno pode ser explicado, em grande parte, pelas redes interpessoais fortes que esses voluntários desenvolvem, o que fortalece o seu compromisso com a missão de gerar um impacto positivo na vida dos outros. Adicionalmente, indivíduos com motivações intrínsecas mostram-se mais recetivos ao apoio providenciado por membros da direção da organização. A valorização e o reconhecimento dos seus esforços resultam numa crença mais consolidada de que a organização apoia tanto os voluntários como os seus objetivos.

A confirmação da hipótese 3 sugere que os voluntários que percebem um maior suporte por parte da organização apresentam um maior BEP. Este resultado está alinhado com os resultados de estudos anteriores, como o de Dekel et al. (2022), que demonstraram que a percepção de suporte organizacional previu significativamente o BEP. De forma semelhante, o estudo de Aldamman et al. (2019) revelou que a percepção de suporte organizacional estava positivamente associada ao bem-estar mental e negativamente relacionado a indicadores de saúde mental adversa entre os voluntários. Baran et al. (2012) justificam essa relação ao argumentar que a função de apoio socioemocional do suporte organizacional atende às necessidades de estima, afiliação e suporte emocional dos indivíduos.

A hipótese 4 foi confirmada, demonstrando que a percepção de suporte organizacional atua como uma variável mediadora na relação entre a motivação intrínseca para o voluntariado e o BEP. Este resultado indica que a percepção de suporte organizacional esclarece o mecanismo pelo qual a motivação intrínseca está relacionada a um maior BEP. Embora a motivação intrínseca tenha um efeito direto sobre o BEP, a percepção de suporte organizacional oferece uma compreensão adicional de como essa relação se estabelece.

Apesar da ausência de estudos que examinem essas variáveis específicas dentro de um modelo de mediação no âmbito do voluntariado, Nencini et al. (2016) evidenciaram que o clima organizacional relacional exerce um papel mediador na relação entre a motivação intrínseca para o voluntariado e a satisfação dos voluntários. Os autores sugerem que tanto as motivações como o clima organizacional relacional são elementos cruciais para a promoção da satisfação dos voluntários, sendo este efeito particularmente relevante quando as atividades realizadas pelas organizações do terceiro setor possuem características intrinsecamente motivadoras.

De modo semelhante ao que foi observado no estudo de Nencini et al. (2016), a percepção de suporte organizacional desempenha um papel mediador fundamental, pois um maior suporte permite ao voluntário o desenvolvimento de redes interpessoais robustas (entre voluntários, membros da direção e destinatários) e fortalece o seu compromisso com a missão de gerar um impacto positivo na vida dos outros (Codegoni, 2024). Assim, o suporte organizacional não só facilita a satisfação das motivações intrínsecas, como também contribui para que essa satisfação se traduza num aumento do BEP dos voluntários.

4.2. Limitações, Inovações e Implicações Teóricas e Práticas

Embora o presente estudo apresente contributos relevantes, algumas limitações devem ser evidenciadas. A investigação foi conduzida online, o que impossibilitou o controlo das condições em que o questionário foi aplicado. Além disso, a divulgação do questionário por algumas organizações pode ter influenciado a sinceridade das respostas dos participantes, o que pode comprometer, em certa medida, a validade dos dados recolhidos.

Apesar da amostra incluir um número considerável de voluntários, a sua composição não abrange todas as áreas do voluntariado, não tendo sido representado o voluntariado profissional e político. Esta falta de diversidade pode limitar a generalização dos resultados, sugerindo que estudos futuros considerem a inclusão de uma maior variedade de áreas de voluntariado.

Este estudo apresenta-se como inovador, ao integrar variáveis das três etapas do MPV e investigar a relação entre elas através de um modelo de mediação. A etapa antecedente, destaca as motivações para o voluntariado como principais fatores de adesão. No que diz respeito à etapa da experiência, o suporte organizacional mostrou-se determinante para a qualidade da experiência, sendo que este influencia diretamente a continuidade do trabalho voluntário. Por fim, na etapa das consequências, analisaram-se o BEP e o BES, ambos impactados pela experiência de voluntariado, que envolve tanto as motivações iniciais quanto o suporte organizacional (Omoto & Snyder, 1995; Omoto et al., 2010).

Ao incluir a percepção de suporte organizacional, uma variável de natureza organizacional, este estudo distingue-se por abordar um aspeto ainda pouco explorado na literatura sobre voluntariado, onde prevalece a ênfase em variáveis individuais (Codegoni, 2024).

Outro contributo relevante reside na articulação entre as funções motivacionais propostas por Clary et al. (1998) e as motivações intrínsecas e extrínsecas abordadas na Teoria da Autodeterminação (Deci & Ryan, 1985). Embora esta categorização tenha sido explorada em investigações anteriores (Clary & Snyder, 1991; Finkelstein, 2009), a distinção clara continua a ser um ponto de debate na literatura.

As implicações teóricas deste estudo incluem a confirmação da relação entre as motivações intrínsecas para o voluntariado e a percepção de suporte organizacional, uma associação pouco investigada na literatura existente. O efeito das motivações para o voluntariado no BEP, mediado pela percepção de suporte organizacional, é um aspeto ainda não abordado em estudos anteriores sobre voluntariado. Adicionalmente, a constatação de que a motivação intrínseca para o voluntariado apresenta uma relação mais forte com o BEP do que com o BES constitui uma contribuição relevante, destacando uma relação não identificada em estudos anteriores.

Considerando estas descobertas, sugere-se que em estudos futuros o modelo de mediação seja replicado, tal como a questão exploratória. Também seria relevante a utilização de amostras mais consistentes ao nível das organizações, permitindo a realização de uma análise multinível e, assim, aprofundar a compreensão sobre o impacto das variáveis organizacionais no voluntariado.

As implicações práticas destas descobertas são claras. Considerando que a satisfação das motivações é um dos principais fatores para o envolvimento no voluntariado, os voluntários devem refletir sobre as suas motivações e assegurar que a organização escolhida esteja alinhada com os seus objetivos pessoais (Mitchell & Clark, 2021). Quando as motivações intrínsecas são atendidas, com o suporte da organização, é mais provável que se verifique um aumento no BEP (Baran et al., 2012; Dekel et al., 2022).

Para as organizações do terceiro setor, a implementação de estratégias destinadas a aumentar o suporte organizacional é fundamental. Este suporte deve incluir a identificação das motivações dos voluntários (Usadolo et al., 2022), por exemplo, através da realização de uma entrevista inicial que explore as expectativas e interesses dos voluntários na organização, seguida de reuniões de acompanhamento para a monitorização dessas motivações (e.g., a cada seis meses ou uma vez por ano).

Adicionalmente, é essencial garantir a satisfação das motivações dos voluntários (Usadolo et al., 2022). Isso pode ser alcançado por meio do alinhamento adequado das tarefas às motivações identificadas. Devem ser realizadas reuniões ou distribuídos questionários com o objetivo de avaliar a satisfação e recolher sugestões. É igualmente importante reconhecer o esforço e a contribuição dos voluntários, assim como demonstrar preocupação pelo seu bem-estar.

Por último, o fortalecimento dos laços sociais entre os voluntários e a organização (Malinen et al., 2020), bem como entre os próprios voluntários (Codegoni, 2024), é igualmente relevante. Esta promoção pode ser realizada através da organização de eventos que incentivem a interação e reforcem as relações (e.g., refeições ou atividades recreativas).

Um ambiente organizacional que valorize e apoie adequadamente os voluntários não apenas contribui para a satisfação das suas motivações, mas também fortalece o vínculo com a organização, promovendo o desempenho, a satisfação e a retenção dos voluntários, justificando, assim, o investimento de tempo e recursos (Stukas & Wilson, 2022). Os efeitos positivos do suporte organizacional aumentam a eficácia do voluntariado na concretização dos objetivos da organização, beneficiando tanto as organizações como os destinatários dos serviços e os próprios voluntários (Nichol et al., 2024).

Referências Bibliográficas

- Aldamman, K., Tamrakar, T., Dinesen, C., Wiedemann, N., Murphy, J., Hansen, M., ... & Vallières, F. (2019). Caring for the mental health of humanitarian volunteers in traumatic contexts: The importance of organisational support. *European Journal of Psychotraumatology*, 10(1), 1694811. <https://doi.org/10.1080/20008198.2019.1694811>
- Allen, J. A. (2023). Using the conservation of resources theory to understand volunteer adaptability: A personal resource for reducing burnout. *European Journal of Training and Development*. <https://doi.org/10.1108/EJTD-05-2023-0082>
- Almeida, B. A. (2001). *O desempenho dos voluntários e profissionais na organização de eventos desportivos internacionais: O papel das relações humanas*. [Tese de Mestrado, Universidade do Porto]. Repositório da Universidade do Porto. <https://hdl.handle.net/10216/10012>
- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7th ed.). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Aselage, J., & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A Theoretical Integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 491–509. <https://doi.org/10.1002/job.211>
- Baran, B. E., Shanock, L. R., & Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27, 123–147. <https://doi.org/10.1007/s10869-011-9236-3>
- Binder, M., & Freytag, A. (2013). Volunteering, subjective well-being and public policy. *Journal of Economic Psychology*, 34, 97–119. <https://doi.org/10.1016/j.joep.2012.11.008>
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley.
- Byrd, K. R., Hageman, A., & Isle, D. B. (2007). Intrinsic motivation and subjective well-being: The unique contribution of intrinsic religious motivation. *The International Journal for the Psychology of Religion*, 17(2), 141–156. <https://doi.org/10.1080/10508610701244155>
- Cabrera-Darias, M. E., & Marrero-Quevedo, R. J. (2015). Motivos, personalidad y bienestar subjetivo en el voluntariado. *Anales de Psicología*, 31(3), 791–801. <https://doi.org/10.6018/analesps.31.3.180921>

- Catarino, A. (2007). Do Voluntariado na Ação Social. *Revista Sociedade e Trabalho*, 32, 7-17. <http://www.gep.mtsss.gov.pt/documents/10182/67990/rst32.pdf/58f0c263-9aa5-4a57-8701-79415e1c2725>
- Charities Aid Foundation. (2012). *World Giving Index 2012: A global view of giving trends*. <https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/worldgivingindex2012web.pdf>
- Charities Aid Foundation. (2013). *World Giving Index 2013: A global view of giving trends*. https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/worldgivingindex2013_1374aweb.pdf?sfvrsn=e215f440_4
- Charities Aid Foundation. (2018). *World Giving Index 2018: A global view of giving trends*. https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-publications/caf_wgi2018_report_webnopw_2379a_261018.pdf
- Charities Aid Foundation. (2022). *World Giving Index 2022: A global view of giving trends*. https://www.cafonline.org/docs/default-source/about-us-research/caf_world_giving_index_2022_210922-final.pdf
- Charities Aid Foundation. (2023). *World Giving Index 2023: A global view of giving trends*. <https://www.cafonline.org/docs/default-source/updated-pdfs-for-the-new-website/world-giving-index-2023.pdf>
- Charities Aid Foundation. (2024). *World Giving Index 2024: A global view of giving trends*. https://www.cafonline.org/docs/default-source/inside-giving/wgi/wgi_2024_report.pdf
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. In M. S. Clark (Ed.), *Prosocial Behavior* (pp. 119–148). Sage Publications, Inc. https://is.muni.cz/el/fss/jaro2017/PSY109/um/68207566/clary_snyder_volunteerism.pdf
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions In Psychological Science*, 8(5), 156-159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., & Miene, J. H. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(6), 1516-1530. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.74.6.1516>
- Claxton-Oldfield, S., & Claxton-Oldfield, J. (2007). The Impact of Volunteering in Hospice Palliative Care. *American Journal of Hospice and Palliative Medicine*, 24(4), 259-263. <https://doi.org/10.1177/1049909106298398>

- Codegoni, S. (2024). *Individual organizational behaviour in non-profit organizations: A volunteers' management analysis* [Tese de doutoramento, Università Cattolica del Sacro Cuore Milano]. Repository of Università Cattolica del Sacro Cuore.
https://publicatt.unicatt.it/retrieve/fd06a486-e4de-456e-95c0-f591b1548bd6/Tesi%20dottorato_Sonia%20Codegoni.pdf
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.112.1.155>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Plenum Press. <https://doi.org/10.1007/978-1-4899-2271-7>
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination Theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/ Psychologie canadienne*, 49(3), 182–185. <https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Decreto-Lei n.º 71/98, de 3 de novembro. (1998). *Diário da República*, 1.ª série-A, N.º 2.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/71-1998-223016>
- Decreto-Lei n.º 71/98, de 3 de novembro. (1998). *Diário da República*, 1.ª série-A, N.º 3.
<https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/71-1998-223016>
- Dekel, G., Geldenhuys, M., & Harris, J. (2022). Exploring the value of organizational support, engagement, and psychological wellbeing in the volunteer context. *Frontiers in Psychology*, 13, 915572. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.915572>
- Delicado, A. (2002). Caracterização do voluntariado em Portugal. *Intervenção Social*, 25/26(1), 127–140. <https://doi.org/10.34628/vdb0-d730>
- Delicado, A., Almeida, A. N. de, & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do voluntariado social em Portugal*. Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34–43. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.34>
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653–663.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.653>

- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276–302.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.125.2.276>
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 42–51. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.1.42>
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Elias, J. K., Sudhir, P., & Mehrotra, S. (2016). Long-term engagement in formal volunteering and well-being: An exploratory Indian study. *Behavioral Sciences*, 6(4), 20.
<https://doi.org/10.3390/bs6040020>
- Febriani, D. M., & Selamet, J. (2020). College students' intention to volunteer for non-profit organizations: Does brand image make a difference?. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 32(2), 166–188. <https://doi.org/10.1080/10495142.2019.1656136>
- Fernandes, H. M., Vasconcelos-Raposo, J., & Teixeira, C. M. (2010). Preliminary analysis of the psychometric properties of Ryff's scales of psychological well-being in Portuguese adolescents. *The Spanish Journal of Psychology*, 13(2), 1032-1043.
<https://doi.org/10.1017/S1138741600002675>
- Ferreira, S. (2009a). A invenção estratégica do terceiro setor como estrutura de observação mútua: Uma abordagem histórico-conceptual. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 84, 169-192. <https://doi.org/10.4000/rccs.422>
- Ferreira, S. (2009b). Terceiro setor. In A. S. Gattani, J. L. Laville, L. I. Gaiger, & P. Hespanha (Eds.), *Dicionário internacional da outra economia* (pp. 322-327). Almedina.
<https://financassolidarias.wordpress.com/wp-content/uploads/2012/09/dicionario-internacional-da-outra-economia1.pdf>
- Finkelstein, M. A. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46(5-6), 653–658.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2009.01.010>
- Gage, R. L., & Thapa, B. (2012). Volunteer motivations and constraints among college students: Analysis of the volunteer function inventory and leisure constraints models. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 41(3), 405–430.
<https://doi.org/10.1177/0899764011406738>

- Geng, Y., Chen, Y., Huang, C., Tan, Y., Zhang, C., & Zhu, S. (2022). Volunteering, charitable donation, and psychological well-being of college students in China. *Frontiers in Psychology*, 12, 790528. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.790528>
- Gonçalves, E. C. (2011). *Caracterização do voluntariado hospitalar em contexto oncológico*. [Tese de Mestrado, Universidade de Aveiro]. Repositório da Universidade de Aveiro <https://ria.ua.pt/bitstream/10773/7583/1/244013.pdf>
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25(2), 161–178. <https://doi.org/10.2307/2092623>
- Güntert, S. T., Wehner, T., & Mieg, H. A. (2022). Definition of volunteer work and a model of volunteer activity. In *Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering: The European View* (pp. 1-10). https://doi.org/10.1007/978-3-030-92817-9_1
- Hasse, C. S. (2018). *As motivações e o bem-estar de voluntários brasileiros em ações sociais, educativas e de saúde* [Tese de mestrado, Universidade Federal do Rio Grande do Sul]. Repositório da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. <https://lume.ufrgs.br/handle/10183/182466>
- Hayes, A. F. (2020). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A Regression-based Approach* (2ª ed.). Guilford Press.
- Ho, Y. W., You, J., & Fung, H. H. (2012). The moderating role of age in the relationship between volunteering motives and well-being. *European Journal of Ageing*, 9, 319–327. <https://doi.org/10.1007/s10433-012-0245-5>
- Jacinto, L. M. J. (2020). Evolução do voluntariado em Portugal (2002-2020). Edição temática: Ciências sociais e humanas. *Revista da UI_IPSantarém*, 8(2), 157-168. <https://doi.org/10.25746/ruiips.v8.i2.20674>
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D., & Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 1007–1022. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.1007>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3ª ed.). Guilford Press.
- Konrath, S., Fuhrel-Forbis, A., Lou, A., & Brown, S. (2012). Motives for volunteering are associated with mortality risk in older adults. *Health Psychology*, 31(1), 87–96. <https://doi.org/10.1037/a0025226>

- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884.
<https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kwok, Y. Y., Chui, W. H., & Wong, L. P. (2013). Need satisfaction mechanism linking volunteer motivation and life satisfaction: A mediation study of volunteer's subjective well-being. *Social Indicators Research*, 114, 1315-1329. <https://doi.org/10.1007/s11205-012-0204-8>
- Lauri, M. A., & Calleja, S. S. (2019). Prosocial behaviour and psychological wellbeing. In *Perspectives on wellbeing* (pp. 46-62). Brill. https://doi.org/10.1163/9789004394179_005
- Lima, L. M., & Novo, R. (2006). Nós por cá todos bem? Bem-estar subjetivo e social em Portugal e na Europa. In J. Vala & A. Torres (Eds.), *Atitudes, Valores e Estruturas Sociais na Europa* (pp. 147–182). Imprensa de Ciências Sociais.
- Magnani, E., & Zhu, R. (2018). Does kindness lead to happiness? Voluntary activities and subjective well-being. *Journal of Behavioral and Experimental Economics*, 77, 20-28.
<https://doi.org/10.1016/j.socec.2018.09.009>
- Malinen, S., & Harju, L. (2017). Volunteer engagement: Exploring the distinction between job and organizational engagement. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 28, 69-89. <https://doi.org/10.1007/s11266-016-9823-z>
- Malinen, S., Algera, P., & Mankkinen, T. (2020). Volunteer motivations in the Finnish fire service. *International Journal of Emergency Services*, 9(1), 21–33.
<https://doi.org/10.1108/IJES-10-2018-0051>
- Meier, S., & Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself?. *Economica*, 75(297), 39-59. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0335.2007.00597.x>
- Mitchell, S. L., & Clark, M. (2021). Volunteer choice of nonprofit organisation: An integrated framework. *European Journal of Marketing*, 55(1), 63-94. <http://doi.org/10.1108/EJM-05-2019-0427>
- Monteiro, S., Gonçalves, E., & Pereira, A. (2012). Understanding motivations for volunteering in a sample of hospital volunteers within an oncologic context: Relationship with psychological well-being and quality of life. *Psychology, Community & Health*, 1(2), 201-211.
<https://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/1783/1/PCH%202012%201%282%29%20201%e2%80%9393211%2c.pdf>

- Morse, J. L., Dik, B. J., Shimizu, A. B., & Reed, K. A. (2022). Volunteerism and burnout: Does satisfaction of motives for volunteering protect against symptoms?. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 33(2), 229-241. <https://doi.org/10.1007/s11266-020-00257-y>
- Nencini, A., Romaioli, D., & Meneghini, A. M. (2016). Volunteer motivation and organizational climate: Factors that promote satisfaction and sustained volunteerism in NPOs. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 27, 618–639. <https://doi.org/10.1007/s11266-015-9593-z>
- Nichol, B., Wilson, R., Rodrigues, A., & Haighton, C. (2024). Exploring the effects of volunteering on the social, mental, and physical health and well-being of volunteers: an umbrella review. *VOLUNTAS: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 35(1), 97-128. <https://doi.org/10.1007/s11266-023-00573-z>
- Novo, R. F. (2003). *Para além da eudaimonia: O bem-estar psicológico em mulheres na idade adulta avançada*. Coimbra: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Olivares, A. L. G., Navarro, Ó., Sánchez-Verdejo, F. J., & Muelas, Á. (2020). Psychological well-being and intrinsic motivation: Relationship in students who begin university studies at the School of Education in Ciudad Real. *Frontiers in Psychology*, 11, 2054. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.02054>
- 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. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.4.671>
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (2002). Considerations of community: The context and process of volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846-867. <https://doi.org/10.1177/0002764202045005007>
- Omoto, A. M., Snyder, M., & Hackett, J. D. (2010). Personality and motivational antecedents of activism and civic engagement. *Journal of Personality*, 78(6), 1703-1734. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00667.x>
- Panaccio, A., & Vandenberghe, C. (2009). Perceived organizational support, organizational commitment and psychological well-being: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 75(2), 224-236. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.06.002>
- Penner, L. A. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: An interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, 58(3), 447-467. <https://doi.org/10.1111/1540-4560.00270>

- Piliavin, J. A., & Siegl, E. (2007). Health benefits of volunteering in the Wisconsin longitudinal study. *Journal of Health and Social Behavior*, 48(4), 450-464.
<https://doi.org/10.1177/002214650704800408>
- Porto Editora. (2008). Voluntário. In Porto Editora (Org.), *Dicionário da Língua Portuguesa* (p. 751). Porto Editora.
- Prysmakova, P., & Lallatin, N. (2023). Perceived organizational support in public and nonprofit organizations: Systematic review and directions for future research. *International Review of Administrative Sciences*, 89(2), 467-483.
<https://doi.org/10.1177/00208523211033822>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
<https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.141>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101860.
<https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The structure of psychological well-being revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69(4), 719-727.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719>
- Santos, J. V., & Gonçalves, G. (2010). Contribuição para a adaptação portuguesa da escala de Percepção de Suporte Organizacional de Eisenberger, Huntington, Hutchison e Sowa (1986). *Laboratório de Psicologia*, 8(2), 213-223. <https://doi.org/10.14417/lp.642>
- Sardinha, B. (2011). *The economics of the volunteering decision* [Tese de doutoramento, Universidade de Évora]. Repositório Universidade de Évora.
<http://hdl.handle.net/10174/14147>

- Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. M. (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas*. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra (CES). Edição Fundação Eugénio de Almeida (FEA).
https://www.researchgate.net/publication/273831993_Voluntariado_em_Portugal_Contextos_atores_e_praticas
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. (2008). Bases teóricas de bem-estar subjetivo, bem-estar psicológico e bem-estar no trabalho. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 24, 201–209. <https://doi.org/10.1590/S0102-37722008000200010>
- Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteer's well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112-132. <https://doi.org/10.1177/0899764014561122>
- Stukas, A., & Wilson, S. M. (2022). *Understanding motivations to volunteer*. Volunteering Australia. https://www.volunteeringaustralia.org/wp-content/uploads/VRP_Understanding-Motivations-to-Volunteer.pdf
- Tan, W. Q. C., Lopez, V., Tam, W. S. W., Ng, C. K., & Goh, Y. S. (2020). Exploring long-term volunteerism in a community family service centre in Singapore: A focused ethnographic study. *Health & Social Care in the Community*, 28(6), 2050–2059. <https://doi.org/10.1111/hsc.13016>
- Usadolo, Q. E., Brunetto, Y., Nelson, S., & Gillett, P. (2022). Connecting the dots: Perceived organization support, motive fulfilment, job satisfaction, and affective commitment among volunteers. *Sage Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221116111>
- Vorobieva, A., & Skipor, S. (2021). The motivation of differently aged volunteers who help people and stray animals. *Psychology*, 18(2), 364–378. <https://doi.org/10.17323/1813-8918-2021-2-366-380>
- Wisner, P. S., Stringfellow, A., Youngdahl, W. E., & Parker, L. (2005). The service volunteer–loyalty chain: An exploratory study of charitable not-for-profit service organizations. *Journal of Operations Management*, 23(2), 143–161. <https://doi.org/10.1016/j.jom.2004.07.003>
- Zhou, S., & Kodama Muscente, K. (2023). Meta-analysis of volunteer motives using the volunteer functions inventory to predict volunteer satisfaction, commitment, and behavior. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 52(5), 1331-1356. <https://doi.org/10.1177/08997640221129540>

Anexos

Anexo A

Consentimento Informado



O presente estudo surge no âmbito de um projeto de investigação a decorrer no **Iscte – Instituto Universitário de Lisboa**. Este tem por objetivo estudar a relação entre o voluntariado e o bem-estar, bem como os fatores que a explicam.

O estudo é realizado pela aluna Inês Lupi (inlsa@iscte-iul.pt) sob a orientação da Professora Doutora Luísa Lima (luisa.lima@iscte-iul.pt), que poderá contactar caso pretenda esclarecer alguma dúvida, partilhar algum comentário ou se desejar conhecer os resultados do estudo.

A sua participação no estudo será muito valorizada, pois os resultados obtidos irão contribuir para beneficiar tanto as organizações/associações/instituições com voluntários quanto os próprios voluntários, promovendo uma experiência de voluntariado mais enriquecedora e satisfatória. A participação consiste em preencher um questionário, de duração aproximada de 10 minutos. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

A participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Declaro ter compreendido os objetivos do que me foi proposto e explicado pela investigadora, ter-me sido dada oportunidade de fazer todas as perguntas sobre o presente estudo e para todas elas ter obtido resposta esclarecedora, pelo que **aceito** nele participar.

_____ (local), ____/____/____ (data)

Nome: _____

Assinatura: _____

Anexo B

Questionário

Este questionário destina-se a voluntários que estejam a realizar atividades no momento ou que tenham realizado nos últimos 6 meses e que tenham uma idade igual ou superior a 18 anos. Pedimos que responda às questões com base em apenas uma das suas experiências de voluntariado nesse período.

Parte I

1. Nos últimos 6 meses esteve envolvido/a em atividades de voluntariado?
☐ Sim ☐ Não
Caso responda não, agradecemos a sua disponibilidade, mas neste momento estamos apenas a recolher dados de pessoas que fazem voluntariado ou fizeram nos últimos 6 meses. Obrigada.
 2. Já praticou voluntariado anteriormente? ☐ Sim ☐ Não
 3. Em que organização realiza voluntariado? Se realiza em várias, indique aquela que está mais envolvido/a.
-

Pense agora nessa organização em que faz voluntariado. As perguntas seguintes dizem respeito à sua experiência nessa organização.

4. Em que áreas realiza voluntariado?
☐ Movimento pela paz
☐ Direitos humanos
☐ Ambiente, conservação e direitos dos animais
☐ Grupos de ação política local
☐ Sindicatos laborais
☐ Partidos políticos ou grupos
☐ Associações profissionais
☐ Desporto ou recreação
☐ Trabalho com jovens
☐ Educação, artes, música ou atividades culturais
☐ Organizações religiosas ou da igreja
☐ Serviços de assistência social para idosos, pessoas com deficiência ou pessoas carenciadas
☐ Grupos de mulheres
☐ Organizações preocupadas com a saúde
☐ Outros grupos: _____

5. Há quanto tempo encontra-se a realizar voluntariado na atual organização?
_____anos e/ou _____meses

6. Qual a periodicidade com que realiza as atividades de voluntariado?
(Preencha apenas uma das opções)

Diariamente	Semanalmente	Mensalmente	Pontualmente
_____hs	_____dias/ _____hs	_____dias/ _____hs	_____dias/ _____hs

7. O voluntariado que faz está integrado num projeto da organização onde trabalha? () Sim () Não

8. As tarefas que desempenha no voluntariado estão relacionadas com:

() Atividades de gestão da minha organização de voluntariado

() Trabalho realizado no terreno

() Ambas

() Outra: _____

Parte II

As afirmações que se seguem referem-se a possíveis motivações que levam as pessoas a fazer voluntariado. Leia com atenção cada uma das afirmações e escolha uma das sete respostas possíveis fazendo um círculo, sendo que 1 significa "nada importante" e 7 "extremamente importante".

NADA IMPORTANTE						EXTREMAMENTE IMPORTANTE
1	2	3	4	5	6	7

IMV (Clary et al., 1998, adaptado por Gonçalves et al., 2011)

1. O voluntariado pode dar-me acesso ao lugar onde eu gostaria de trabalhar.	1	2	3	4	5	6	7
2. Os meus amigos fazem voluntariado.	1	2	3	4	5	6	7
3. Preocupo-me com os que têm menos sorte do que eu.	1	2	3	4	5	6	7
4. Pessoas próximas pediram-me que fizesse voluntariado.	1	2	3	4	5	6	7
5. Fazer voluntariado faz-me sentir importante.	1	2	3	4	5	6	7
6. As pessoas com quem me 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(a) 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. No voluntariado posso fazer novos contactos que podem ajudar no meu negócio ou carreira.	1	2	3	4	5	6	7
11. Fazer voluntariado alivia-me de alguma culpa que sinto por ter uma vida melhor que os outros.	1	2	3	4	5	6	7
12. Posso aprender mais sobre a causa pela qual faço voluntariado.	1	2	3	4	5	6	7

13. O voluntariado aumenta a minha autoestima.	1	2	3	4	5	6	7
14. O voluntariado permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas.	1	2	3	4	5	6	7
15. O voluntariado permite-me explorar opções de carreira diferentes.	1	2	3	4	5	6	7
16. Sinto compaixão pelas pessoas carentes.	1	2	3	4	5	6	7
17. Pessoas próximas de mim valorizam muito o serviço à comunidade.	1	2	3	4	5	6	7
18. O voluntariado permite-me aprender através da experiência direta.	1	2	3	4	5	6	7
19. Sinto que é importante ajudar os outros.	1	2	3	4	5	6	7
20. O voluntariado ajuda-me a lidar com os meus próprios problemas pessoais.	1	2	3	4	5	6	7
21. O voluntariado vai ajudar-me a ter sucesso na profissão que escolhi.	1	2	3	4	5	6	7
22. Ao realizar voluntariado posso fazer algo por uma causa que é importante para mim.	1	2	3	4	5	6	7
23. O voluntariado é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor.	1	2	3	4	5	6	7
24. O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas.	1	2	3	4	5	6	7
25. No voluntariado 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 currículo.	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. No voluntariado posso explorar as minhas próprias capacidades.	1	2	3	4	5	6	7

Parte III

As afirmações seguintes pretendem ajudá-lo a descrever o modo como se sente atualmente. Para responder às perguntas seguintes, pense por favor nos diversos aspetos da sua vida (pessoal, profissional, familiar, etc).

BES (Diener, 2000)

Escolha uma das respostas possíveis, sendo que 0 significa "extremamente insatisfeito" e 10 "extremamente satisfeito".

Tudo somado, qual é o seu grau de satisfação com a vida em geral?
Está...

Extremamente insatisfeito	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Extremamente satisfeito
---------------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	-------------------------

Escolha uma das respostas possíveis, sendo que 0 significa "extremamente infeliz" e 10 "extremamente feliz".

Considerando todos os aspetos da sua vida, qual o grau de felicidade que sente?

Está...

Extremamente infeliz 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Extremamente feliz

Parte IV

As afirmações seguintes pretendem ajudá-lo a descrever o modo como avalia o seu bem-estar e a satisfação consigo próprio/a. Leia com atenção cada uma das afirmações e em seguida escolha uma das seis respostas possíveis fazendo um círculo, sendo que 1 significa "discordo completamente" e 6 "concordo completamente".

DISCORDO			CONCORDO		
COMPLETAMENTE	EM GRANDE PARTE	PARCIALMENTE	PARCIALMENTE	EM GRANDE PARTE	COMPLETAMENTE
1	2	3	4	5	6

BEP (Ryff & Keyes, 1995, adaptado por Novo, 2003)

1. Não tenho medo de exprimir as minhas opiniões mesmo quando são contrárias à maioria das pessoas.	1	2	3	4	5	6
2. Sinto-me, frequentemente, "esmagado(a)" pelo peso das responsabilidades.	1	2	3	4	5	6
3. Penso que é importante ter novas experiências que ponham em causa a forma como pensamos acerca de nós próprios e do mundo.	1	2	3	4	5	6
4. Manter relações estreitas com os outros tem sido difícil e frustrante.	1	2	3	4	5	6
5. Não tenho bem a noção do que estou a tentar alcançar na vida.	1	2	3	4	5	6
6. Quando revejo a minha vida, fico contente com a forma como as coisas correram.	1	2	3	4	5	6
7. Tenho tendência para me preocupar com o que as outras pessoas pensam de mim.	1	2	3	4	5	6
8. Sou capaz de utilizar bem o meu tempo de forma a conseguir fazer tudo o que é preciso fazer.	1	2	3	4	5	6

9. Sinto que, ao longo do tempo, me tenho desenvolvido bastante como pessoa.	1	2	3	4	5	6
10. Sinto que tiro imenso partido das minhas amizades.	1	2	3	4	5	6
11. Tenho prazer em fazer planos para o futuro e trabalhar para os tornar realidade.	1	2	3	4	5	6
12. Gosto da maior parte dos aspetos da minha personalidade.	1	2	3	4	5	6
13. Tenho tendência a ser influenciado(a) por pessoas com opiniões firmes.	1	2	3	4	5	6
14. Tenho dificuldade em organizar a minha vida de forma a que me satisfaça.	1	2	3	4	5	6
15. Há muito tempo que desisti de fazer grandes alterações ou melhoramentos na minha vida.	1	2	3	4	5	6
16. Não tive a experiência de ter muitas relações calorosas e baseadas na confiança.	1	2	3	4	5	6
17. Em última análise, olhando para trás, não tenho bem a certeza de que a minha vida tenha valido muito.	1	2	3	4	5	6
18. Em muitos aspetos sinto-me desiludido(a) com o que alcancei na vida.	1	2	3	4	5	6

Parte V

As afirmações seguintes pretendem ajudá-lo a descrever como percebe o apoio da sua organização/ associação de voluntariado. Leia com atenção cada uma das afirmações e em seguida escolha uma das sete respostas possíveis fazendo um círculo, sendo que 1 significa "discordo totalmente" e 7 "concordo totalmente".

DISCORDO			NÃO DISCORDO NEM CONCORDO	CONCORDO		
TOTALMENTE	BASTANTE	UM POUCO		MODERADA MENTE	BASTANTE	TOTALMENTE
1	2	3	4	5	6	7

PSO (Eisenberger et al., 1986, adaptado por Santos & Gonçalves, 2010)

1. A organização valoriza o meu contributo para o bem-estar institucional.	1	2	3	4	5	6	7
2. A organização não aprecia devidamente o meu esforço profissional.	1	2	3	4	5	6	7
3. A organização ignora os meus protestos.	1	2	3	4	5	6	7
4. A organização preocupa-se realmente com o meu bem-estar.	1	2	3	4	5	6	7
5. Mesmo que desempenhasse o meu trabalho o melhor possível, a organização não iria aperceber-se.	1	2	3	4	5	6	7
6. A organização preocupa-se com a minha satisfação profissional.	1	2	3	4	5	6	7
7. A organização demonstra muito pouca preocupação por mim.	1	2	3	4	5	6	7
8. A organização preza a minha realização profissional.	1	2	3	4	5	6	7

Parte VI

Passamos agora para a última parte deste questionário. Pedimos-lhe que nos indique alguns dados pessoais para caracterização da amostra. Relembramos que estes dados são confidenciais e as respostas serão sempre tratadas de forma coletiva, de modo que as respostas individuais nunca serão divulgadas.

1. Idade: _____

2. Género

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino
- ☐ Outro
- ☐ Prefiro não dizer

3. Estado civil

- ☐ Solteiro
- ☐ Casado/União de facto
- ☐ Divorciados
- ☐ Viúvos

4. Escolaridade Completa

- ☐ 1º Ciclo (4ª classe)
- ☐ 2º Ciclo (6º ano)
- ☐ 3º Ciclo (9º ano)
- ☐ Ensino Secundário (12º ano)
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Outra: Qual? _____

5. Situação Profissional:

- ☐ Trabalhador com contrato a tempo parcial (part-time)
- ☐ Trabalhador com contrato a tempo inteiro
- ☐ Trabalhador independente/por conta própria
- ☐ Desempregado/a
- ☐ Reformado/a
- ☐ Estudante
- ☐ Outra

6. Se trabalha, em que setor exerce?

- ☐ Setor público
- ☐ Setor privado
- ☐ Terceiro setor (Associações/instituições sem fins lucrativos)

Anexo C

Email para as Organizações

Prezada Associação,

O meu nome é Inês Lupi e no âmbito da realização da minha dissertação para conclusão do Mestrado em Psicologia Social e das Organizações no ISCTE-IUL, estou a desenvolver um projeto de investigação sob a orientação da Professora Doutora Luísa Lima, para o qual gostaríamos de contar com a colaboração da V. Associação.

Este estudo tem como objetivo estudar a **relação entre o voluntariado e o bem-estar**, bem como os fatores que a explicam. Esperamos que os resultados desta investigação beneficiem tanto as organizações/associações com voluntários quanto os próprios voluntários, promovendo uma experiência de voluntariado mais enriquecedora e satisfatória.

Nesse sentido, gostaríamos de solicitar a V. colaboração na **divulgação do estudo aos vossos atuais voluntários e aos que realizaram voluntariado convosco nos últimos 6 meses**. A participação no estudo consiste no preenchimento de um questionário de formato online, com duração de cerca de 10 minutos. O questionário pode ser acedido por meio do seguinte **link**:

https://iscteul.co1.qualtrics.com/ife/form/SV_b3qlupoghoGFSom

E também pelo **Código QR** inserido no template em anexo.

A todos os participantes será assegurada **confidencialidade** e o **anonimato das respostas**. Os dados serão usados apenas com a finalidade a que se refere esta investigação, e, no âmbito de publicações científicas/académicas, onde os resultados agregados serão publicados sem individualizar a informação à luz dos direitos, liberdades e garantias, salvaguardando os legítimos interesses dos participantes envolvidos.

A vossa participação, com a divulgação do estudo diretamente (através do encaminhamento desde email ou partilha do link) é de grande importância para a pesquisa!

Caso haja interesse, comprometo-me a fornecer os resultados e conclusões do estudo após a sua conclusão.

Agradecemos desde já toda a atenção disponibilizada e esperamos poder contar com a vossa colaboração na divulgação do estudo.

Inês Lupi

Mestranda em Psicologia Social e das Organizações

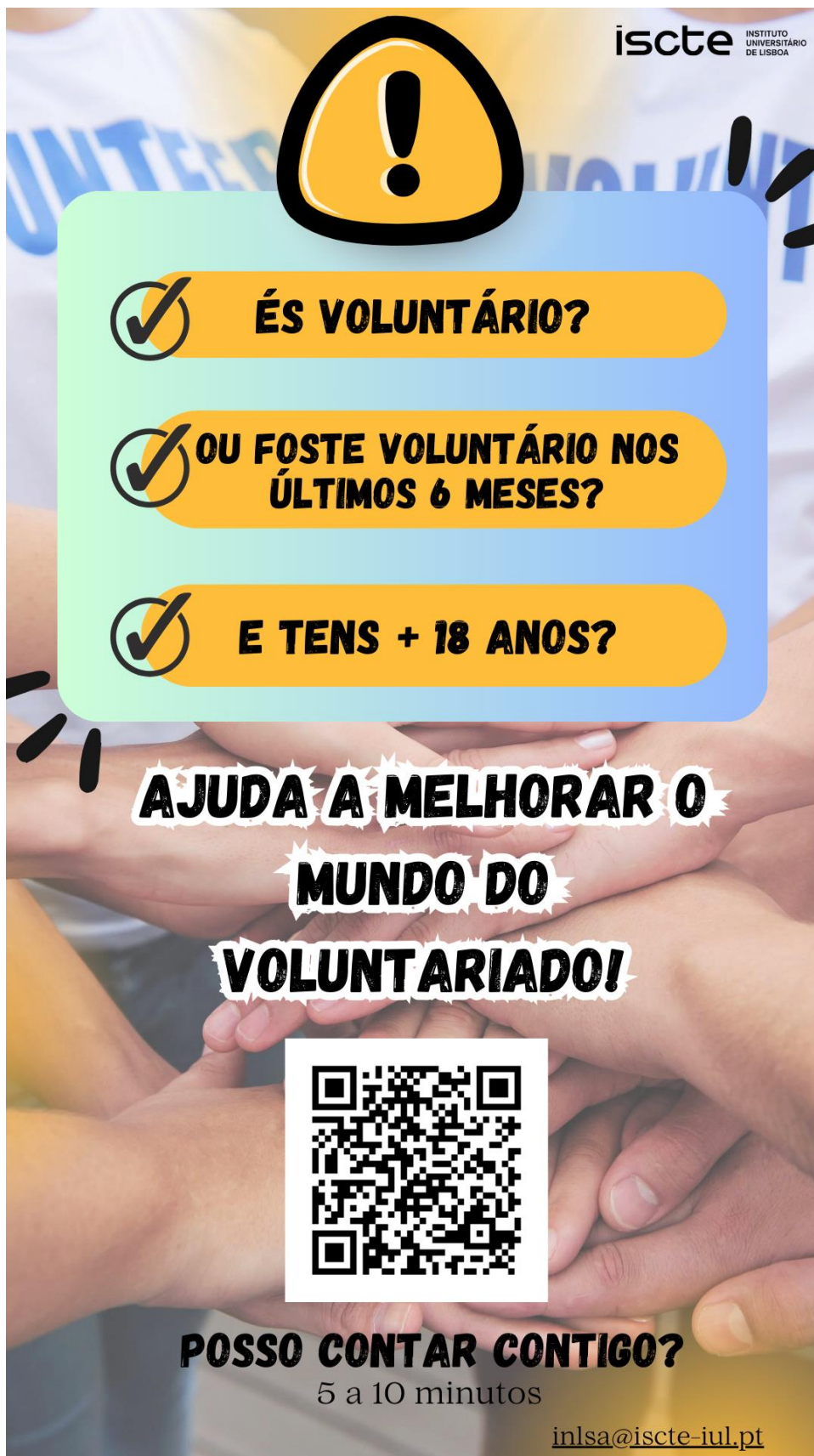
Instituto Superior de Ciências do Trabalho e das Empresas (ISCTE-IUL)

Maria Luísa Lima

Professora Orientadora

Anexo D

Póster



The poster features a background image of several hands stacked together in a circle, symbolizing teamwork and support. At the top center is a large yellow warning sign icon with a black exclamation mark. In the top right corner, the logo for 'iscte INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA' is displayed. A central light blue rounded rectangle contains three yellow horizontal bars, each with a checkmark icon and a question in bold black text. Below this rectangle, the phrase 'AJUDA A MELHORAR O MUNDO DO VOLUNTARIADO!' is written in a bold, black, distressed font. A square QR code is positioned in the lower center. At the bottom, the text 'POSSO CONTAR CONTIGO?' is written in bold black, followed by '5 a 10 minutos' in a smaller font. The email address 'inlsa@iscte-iul.pt' is located in the bottom right corner.

iscte INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA

✓ ÉS VOLUNTÁRIO?

✓ OU FOSTE VOLUNTÁRIO NOS ÚLTIMOS 6 MESES?

✓ E TENS + 18 ANOS?

AJUDA A MELHORAR O MUNDO DO VOLUNTARIADO!



POSSO CONTAR CONTIGO?
5 a 10 minutos

inlsa@iscte-iul.pt