



## Empirical Articles

# Estudo das motivações para o voluntariado numa amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico: Relação com bem-estar psicológico e qualidade de vida

Understanding Motivations for Volunteering in a Sample of Hospital Volunteers Within an Oncologic Context: Relationship with Psychological Well-Being and Quality of Life

Sara Monteiro<sup>\*a</sup>, Eliana Gonçalves<sup>b</sup>, Anabela Pereira<sup>a</sup>

<sup>a</sup>Universidade de Aveiro, Aveiro, Portugal. <sup>b</sup>Liga Portuguesa Contra o Cancro, Núcleo Regional do Centro, Coimbra, Portugal.

## Resumo

**Objetivo:** Tendo em conta o crescente número de indivíduos que se propõem a realizar actividades de voluntariado, é cada vez mais pertinente perceber quem são estas pessoas e o que as motiva. Assim, o presente estudo pretende: (1) caracterizar uma amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico, relativamente a variáveis sócio demográficas, variáveis específicas do voluntariado hospitalar e motivações para o voluntariado, e (2) analisar a relação entre as motivações para o voluntariado e indicadores de bem-estar psicológico e de qualidade de vida. **Método:** A amostra é constituída por 53 voluntários hospitalares da Liga Portuguesa Contra o Cancro – Núcleo Regional do Centro a realizarem voluntariado no Instituto Português de Oncologia Francisco Gentil de Coimbra. Os instrumentos de avaliação utilizados incluíram um questionário sócio demográfico e de caracterização do voluntariado, o Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV; Gonçalves, Monteiro, & Pereira, 2011), a Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP; Monteiro, Tavares, & Pereira, 2006) e o WHO Quality of Life-Bref (WHOQOL-BREF; Vaz Serra et al., 2006). **Resultados:** De entre os resultados obtidos destaca-se que as funções motivacionais mais valorizadas são as funções “valores”, “experiência” e “crescimento/auto-estima”. Adicionalmente, salienta-se a existência de uma associação positiva entre as funções “valores”, “experiência” e “crescimento/auto-estima” e subescalas de bem-estar psicológico e bem-estar total; e uma associação negativa entre a função “protectora” e os domínios psicológicos e ambiente da qualidade de vida. **Conclusão:** As interpretações dos resultados bem como as suas implicações são discutidas à luz de literatura relevante.

**Palavras-chave:** voluntariado, motivações para o voluntariado, bem-estar psicológico, qualidade de vida

## Abstract

**Aim:** Taking into account the increasing number of people who carry out voluntary activities, it becomes relevant to understand who these people are and what motivates them. Therefore, the present study aims at: (1) characterizing a sample of hospital volunteers within an oncologic context regarding socio-demographic variables, specific variables of a hospital volunteer and motivations for volunteering; and (2) analyzing the relation between motivations for volunteering, and indicators of psychological well-being and quality of life. **Method:** The sample is composed by 53 hospital volunteers, from Liga Portuguesa Contra o Cancro – Núcleo Regional do Centro, who work at the Instituto Português de Oncologia Francisco Gentil de Coimbra. The assessment tools included a socio-demographic and volunteering characterization questionnaire, the Volunteer Functions Inventory (VFI; Portuguese version: Gonçalves, Monteiro, & Pereira, 2011), the Psychological Well-Being Manifestation Measure Scale (PWBMMMS; Portuguese version: Monteiro, Tavares, & Pereira, 2006), and the WHO Quality of Life-Bref (WHOQOL-BREF; Portuguese version: Vaz Serra et al., 2006). **Results:** From the results obtained, we highlight that the most valued motivational functions are “values”, “experience”, and “enhancement”. Additionally, there was a positive association between the “values”, “experience”, “enhancement” functions, and the psychological well-being subscales and global well-being; and a negative association between the “protective” function and psychological and environment domains of quality of life. **Conclusion:** Interpretations of the results as well as their implications are discussed in the light of relevant literature.

**Keywords:** volunteering, motivations for volunteering, psychological well-being, quality of life

Psychology, Community & Health, 2012, Vol. 1(2), 201–211, doi:10.5964/pch.v1i2.31

Received: 2011-12-07. Accepted: 2012-01-26. Published: 2012-07-25.

\*Corresponding author at: Departamento de Educação, Universidade de Aveiro, Campus Universitário de Santiago, 3810-193 Aveiro, Portugal, email:smonteiro@ua.pt.



This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/3.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## Introdução

O voluntariado é definido na lei portuguesa como “o conjunto de acções de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas”. Este enquadramento jurídico surge pela primeira vez em Portugal através do Art. 2.º da *Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro*. Posteriormente, em 1999, é criado o Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado, com competências para desenvolver as acções indispensáveis à promoção, coordenação e qualificação do voluntariado em Portugal (*Decreto-Lei nº 389/99, de 30 de Setembro*). No entanto, é apenas em 2001, por ocasião do Ano Internacional do Voluntariado designado pela Organização das Nações Unidas, que se dá o auge da divulgação e veiculação do voluntariado, em contexto nacional e internacional. Desde então, praticamente nenhuma medida de promoção do voluntariado foram acionadas, assim como poucos são os estudos de caracterização da população voluntária em Portugal, que sejam do nosso conhecimento.

Os principais dados disponíveis referentes à caracterização do voluntariado em contexto nacional remontam a um projecto de investigação realizado ao longo de 2001, por *Delicado, Almeida e Ferrão (2002)* e a um levantamento realizado pela ENTRAJUDA, em 2010. Os dados do primeiro estudo sugerem que mais de 60% dos voluntários das IPSS são casados, a maioria pertencente ao sexo feminino e com uma escolaridade superior à da população nacional (*Delicado et al., 2002*). No que concerne aos dados provenientes do segundo estudo, verifica-se que os voluntários que colaboram com instituições de solidariedade social têm na sua maioria mais de 56 anos, são reformados e uma grande percentagem terminou o liceu ou um curso superior. Estas características sociodemográficas - maior número de mulheres voluntárias, maioria casadas e com uma escolaridade média elevada - são retratadas também em estudos internacionais como o de *Gaskin e Davis (1995)*, *Zweigenhaft, Armstrong, Quintis e Riddick (1996)* e *Sales (2008)*.

Na investigação acerca do voluntariado, a compreensão das motivações para o voluntariado, objetivando a cativação e manutenção do trabalho voluntário, tem sido alvo de grande atenção (*Clary & Snyder, 1991*; *Clary, Snyder, & Ridge, 1992*; *Clary, Snyder, Ridge, et al., 1998*). Uma das estratégias mais promissoras que visa descobrir as motivações subjacentes ao trabalho voluntário deriva das teorias funcionais ou crenças e comportamentos. Esta abordagem defende que as mesmas crenças e comportamentos podem assumir diferentes funções psicológicas para diferentes indivíduos. Assim, e no que respeita ao voluntariado, as pessoas envolvem-se neste tipo de trabalho com vista a atingir objetivos psicológicos importantes, e pessoas diferentes irão procurar satisfazer motivações diferentes através da atividade voluntária.

Recentemente, Clary e colaboradores aplicaram a teoria funcional ao estudo das motivações subjacentes ao trabalho voluntário (Clary & Snyder, 1991; Clary, Snyder, Ridge, Miene, & Haugen, 1994; Clary, Snyder, & Ridge, 1992; Clary et al., 1998), tendo este trabalho resultado na identificação de seis categorias de motivações ou funções psicológicas que poderão ser cumpridas através do voluntariado. As motivações referidas são descritas da seguinte forma: (1) função de valores: a pessoa é voluntária para expressar valores importantes para si, como o humanismo e o altruísmo, procurando desta forma ajudar os mais necessitados; (2) função de experiência: o voluntário procura saber mais sobre o mundo e/ou exercer as suas competências que são frequentemente utilizadas. O trabalho voluntário permite novas aprendizagens, conhecimentos, competências e habilidades que, de outro modo não teria oportunidade de praticar; (3) função de auto-estima/crescimento: o indivíduo pretende crescer e desenvolver-se psicologicamente através da participação no voluntariado, procurando o crescimento e/ou a satisfação pessoal; (4) função de carreira: o indivíduo tem como objetivo adquirir capacidades e experiências relacionadas com a sua carreira profissional. O trabalho voluntário serve como preparação para uma nova carreira ou para manutenção das competências relevantes; (5) função social: o voluntariado permite que a pessoa fortaleça as suas relações sociais, através da oportunidade de conviver com outras pessoas, fazer amigos e ao mesmo tempo estar envolvido numa actividade vista como importante pelos outros, podendo oferecer um certo reconhecimento na sociedade; e (6) função de proteção: o indivíduo utiliza o voluntariado para resolver problemas pessoais ou para reduzir sentimentos negativos (por exemplo, reduzir a culpa por ter mais sorte do que os outros).

Em oncologia o voluntariado assume dimensões relevantes pois constitui o principal instrumento da ação humanitária, centra-se nas necessidades do doente e da família, devendo estar integrado nas atividades das equipas dos cuidados de saúde. O objetivo geral dos voluntários que trabalham com doentes oncológicos é aumentar o bem-estar e melhorar a qualidade de vida do doente e da sua família, prestando-lhe apoio emocional. Estes objetivos só podem ser alcançados depois do estabelecimento de um clima de confiança quer com o doente como com a família, pela realização de determinadas tarefas, designadamente tarefas que ajudam o doente a distrair-se e a esquecer os seus problemas. Promovem uma série de serviços, desde o lidar com aspectos de ordem mais prática até ao suporte social (Moura & Bacalhau, 2002).

Assim, o presente estudo apresenta como objetivos gerais os seguintes: (1) caracterização de uma amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico, relativamente a variáveis sociodemográficas, variáveis específicas do voluntariado hospitalar e motivações para o voluntariado, e (2) análise da relação entre as motivações para o voluntariado e indicadores de bem-estar psicológico e de qualidade de vida.

## Método

### Participantes

Os participantes deste estudo são voluntários da Liga Portuguesa Contra o Cancro - Núcleo Regional do Centro (LPCC-NRC) que realizam o seu trabalho de voluntariado no Instituto Português de Oncologia de Coimbra Francisco Gentil (IPOCFG).

A amostra foi recolhida em Março de 2011 e é constituída por um total de 53 voluntários hospitalares da LPCC-NRC, 42 mulheres (79.2%) e 11 homens (20.8%), com idades compreendidas entre os 19 e 86 anos ( $M = 61.72$ ;  $DP = 16.70$ ). A maioria é casada/vive em união de facto (52.8%) e encontra-se reformada (67.9%). Em termos de escolaridade, 45.3% dos voluntários têm o ensino secundário e ensino superior. A análise detalhada das características sociodemográficas pode ser feita através da leitura da [Tabela 1](#).

**Tabela 1***Caracterização sociodemográfica da amostra*

Voluntários Hospitalares da LPCC – NRC	
	<b>M (DP)</b>
<b>Idade</b>	61.72 (16.70)
	<b>n (%)</b>
<b>Género</b>	
Feminino	42 (79.2%)
Masculino	11 (20.8%)
<b>Estado civil</b>	
Solteiro	7 (13.2%)
Casado/União de facto	28 (52.8%)
Divorciados	2 (3.8%)
Viúvos	16 (30.2%)
<b>Escolaridade</b>	
1º Ciclo (4ª classe)	13 (24.5%)
2º Ciclo (6º ano)	5 (9.4%)
3º Ciclo (9º ano)	11 (20.8%)
Ensino Secundário (12º ano)	14 (26.4%)
Ensino Superior	10 (18.9%)
<b>Situação Profissional</b>	
Ativo	11 (20.8%)
Desempregado	4 (7.5%)
Reformado	36 (67.9%)
Outra	2 (3.8%)

## Instrumentos

Foi elaborado um questionário de caracterização do voluntariado da LPCC-NRC com vista à recolha de características sociodemográficas e informação relativa à situação enquanto voluntários na referida instituição. As respostas foram dadas em escalas de resposta do tipo dicotómicas, escolha múltipla e resposta aberta.

Para avaliar as motivações para o voluntariado, utilizou-se o Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV; [Gonçalves, Monteiro, & Pereira, 2011](#)), versão portuguesa do Volunteer Functions Inventory (VFI; [Clary et al., 1998](#)). Este instrumento de avaliação é um inventário de resposta, avaliado numa escala tipo Likert de 7 pontos, em que 1 significa *nada importante* e 7 *extremamente importante*. É constituído por um total de 30 itens, agrupados em seis subescalas, a saber: função valores, função de experiência, função de auto-estima/crescimento, função de carreira, função social e função protetora, cuja descrição já foi apresentada na introdução. A pontuação para cada subescala varia entre 5 e 35, e para escala total varia entre 30 e 210. Uma pontuação mais alta reflecte uma maior motivação para o voluntariado.

Os estudos psicométricos para a versão portuguesa ([Gonçalves et al., 2011](#)) revelaram níveis adequados de consistência interna para a nota global ( $\alpha = .88$ ) e para as seis subescalas consideradas, com valores de alpha de Cronbach entre .64 (valores) e .83 (experiência).

Para avaliar o bem-estar psicológico optou-se pela Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar Psicológico (EMMBEP; [Monteiro, Tavares, & Pereira, 2006](#)), versão portuguesa da Échelle de Mesure des Manifestations du

Bien-être Psychologique (EMMBEP; Massé et al., 1998). A EMMBEP é uma escala de auto-resposta de 25 itens, avaliados numa escala tipo Likert, que vai desde 1 (*Nunca*) a 5 (*Quase sempre*), que avalia o bem-estar psicológico em termos de seis subescalas e um índice global de bem-estar. As subescalas são as seguintes: auto-estima (e.g. sentir-se confiante em si mesmo), equilíbrio (e.g. estabilidade profissional), envolvimento social (e.g. ter interesse no que nos rodeia), sociabilidade (e.g. propensão para se relacionar com a comunidade), controlo de si e dos acontecimentos (e.g. sentimento de controlo de si e dos acontecimentos) e felicidade (e.g. ter uma boa moral). O resultado total pode variar entre 25 e 125 e o bem-estar do indivíduo é tanto mais elevado quanto maior for esta pontuação.

Os estudos psicométricos efectuados na versão portuguesa (Monteiro et al., 2006) revelaram valores de alpha de Cronbach entre .67 (envolvimento social) e .89 (felicidade), e .93 para a nota global da escala.

Para recolher dados relativos à qualidade de vida dos voluntários recorreu-se à versão portuguesa do instrumento abreviado de Avaliação da Qualidade de Vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-BREF; Vaz Serra et al., 2006). Trata-se de um instrumento de auto-resposta, constituído por 26 questões, numa escala tipo Likert. Duas destas questões dizem respeito a questões gerais de qualidade de vida e as restantes correspondem a uma faceta específica. Estas facetas organizam-se em quatro domínios de qualidade de vida, nomeadamente, físico (e.g. dor e desconforto), psicológico (e.g. imagem corporal, sentimentos positivos), relações sociais (e.g. actividade sexual, apoio social) e ambiente (e.g. recursos económicos). O resultado total pode variar entre 1 e 130 e a qualidade de vida do indivíduo é tanto mais elevada quanto maior for esta pontuação.

Os estudos psicométricos para a versão portuguesa (Vaz Serra et al., 2006) demonstraram que o WHOQOL-BREF apresenta boas características em termos de consistência interna, com um alfa de Cronbach de .92 nos 26 itens e uma estabilidade temporal com um coeficiente de correlação em cada domínio variando entre .65 e .85.

## Procedimentos

Os voluntários receberam em suas casas uma carta que continha o questionário de caracterização do voluntariado da LPCC-NRC, o IMV, a EMMBEP e o WHOQOL-BREF, bem como uma explicação do presente projeto de investigação. A carta incluía ainda um envelope selado e endereçado, garantindo-se o anonimato dos dados. Cada voluntário foi assim informado dos objetivos da investigação, tendo sido a sua participação voluntária e preenchido o consentimento informado.

## Análise estatística

O tratamento estatístico dos dados foi realizado com o programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) – Versão 17. Foram determinadas estatísticas descritivas (frequências, percentagens, médias e desvios-padrão) e estatísticas inferenciais (teste t de Student para amostras independentes e correlações de Pearson).

## Resultados

### Caracterização dos voluntários hospitalares da LPCC-NRC: Variáveis específicas do voluntariado hospitalar e motivações para o voluntariado

Relativamente às características específicas dos voluntários hospitalares da LPCC-NRC (Tabela 2), salienta-se que o mínimo de horas de voluntariado realizado é de 8 horas mensais e o máximo 80 horas mensais, numa média de 24.37 horas mensais. Cerca de 41.5% destes voluntários são também voluntários noutra instituição e

têm alguém na sua família ou círculo de amigos que fazem voluntariado. À volta de 9.4% destes voluntários já receberam o diagnóstico de uma doença oncológica. No que se refere ao ano de admissão ao voluntariado, este varia entre 1988 e 2011, apresentando o último ano a maior percentagem de admissões alguma vez registada (24.5%). Relativamente à satisfação com o voluntariado que praticam, destaca-se o facto de 56.6% estarem muito satisfeitos.

**Tabela 2**

*Caracterização dos voluntários hospitalares da LPCC-NRC*

Voluntários Hospitalares da LPCC – NRC	
	<b>M (DP)</b>
<b>Horas mensais de voluntariado</b>	24.37 (16.61)
	<b>n (%)</b>
<b>Doente oncológico</b>	
Sim	5 (9.4%)
Não	48 (90.6%)
<b>Familiares ou amigos voluntários</b>	
Sim	22 (41.5%)
Não	31 (58.5%)
<b>Voluntário noutra instituição</b>	
Sim	22 (41.5%)
Não	31 (58.5%)
<b>Satisfação com o voluntariado</b>	
Completamente	17 (32.1%)
Muito	30 (56.6%)
Razoavelmente	6 (11.3%)
Pouco	0 (0.0%)
Nada	0 (0.0%)

Relativamente às motivações para o voluntariado, verificámos que a função valores é a mais valorizada pelos voluntários ( $M = 5.53$ ;  $DP = 1.03$ ), seguindo-se a função experiência ( $M = 5.46$ ;  $DP = 1.00$ ) e a função crescimento/autoestima ( $M = 4.88$ ;  $DP = 1.24$ ). As funções menos pontuadas são a função social ( $M = 3.06$ ;  $DP = 1.36$ ), a função protectora ( $M = 2.98$ ;  $DP = 1.42$ ) e a função carreira ( $M = 1.42$ ;  $DP = 0.77$ ).

No que respeita à influência do género nas motivações para o voluntariado, não existem diferenças estatisticamente significativas a assinalar (Tabela 3).

Relativamente à influência da idade nas motivações para o voluntariado, os resultados sugerem a existência de uma correlação positiva e estatisticamente significativa entre a idade dos voluntários e a função social (função motivacional para o voluntariado) ( $r = .46$ ;  $p \leq .01$ ).

### **Relação entre motivações para o voluntariado, bem-estar psicológico e qualidade de vida**

Os resultados referentes à relação entre motivações para o voluntariado, bem-estar psicológico e qualidade de vida são apresentados na Tabela 4.

De entre os dados apresentados, destacamos a existência de correlações positivas e estatisticamente significativas entre: a função valores e a subescala de bem-estar psicológico envolvimento ( $r = .47$ ;  $p \leq .01$ ); a função experiência

**Tabela 3***Diferenças entre os sexos nas motivações para o voluntariado*

Motivações para o voluntariado	Masculino	Feminino	Test-t para amostras independentes
	M (DP)	M (DP)	
Função carreira	1.27 (0.62)	1.46 (0.81)	.69 <sup>n.s.</sup>
Função social	2.82 (1.83)	3.12 (1.21)	.67 <sup>n.s.</sup>
Função valores	5.84 (1.04)	5.44 (1.02)	-1.12 <sup>n.s.</sup>
Função de experiência	5.47 (1.41)	5.46 (1.02)	-.05 <sup>n.s.</sup>
Função de crescimento/autoestima	4.99 (1.13)	4.88 (1.28)	-.03 <sup>n.s.</sup>
Função de proteção	2.76 (1.11)	3.04 (1.49)	.56 <sup>n.s.</sup>

**Tabela 4***Relação entre motivações para o voluntariado, bem-estar psicológico e qualidade de vida*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<b>Motivações para o voluntariado</b>																	
1. Carreira																	
2. Social	.35*																
3. Valores	.13	.11															
4. Experiência	.11	.20	.72**														
5. Crescimento	.32*	.39**	.39**	.49**													
6. Proteção	.25	.26	.29*	.33*	.68**												
<b>Bem-estar psicológico</b>																	
7. Felicidade	-.13	.16	.07	.36*	.17	-.10											
8. Sociabilidade	.02	.13	.17	.42**	.30*	-.04	.66**										
9. Controlo	-.03	.10	.25	.33*	.13	-.15	.73**	.50**									
10. Envolvimento	.06	.12	.47**	.54**	.33*	.04	.58**	.44**	.48**								
11. Autoestima	-.11	.24	.29	.28	.19	-.01	.72**	.43**	.64**	.46**							
12. Equilíbrio	-.09	-.01	.28	.27	-.02	-.12	.56**	.31**	.45**	.43**	.43**						
13. Bem-estar total	-.06	.26	.28	.43**	.31*	-.11	.94**	.71**	.74**	.71**	.81**	.57**					
<b>Qualidade de vida</b>																	
14. D. Físico	-.15	.16	.10	.11	-.07	-.18	.68**	.33*	.40**	.36*	.54**	.43**	.63**				
15. D. Psicológico	-.17	.24	.19	.19	.01	-.30*	.68**	.36*	.54**	.24	.64**	.38**	.65**	.76**			
16. D. Relações sociais	-.12	.19	.15	.10	.05	-.21	.53**	.41**	.42**	.36*	.57**	.31*	.59**	.59**	.70**		
17. D. Ambiente	-.24	.09	.16	-.01	-.18	-.33*	.49**	.17	.49**	.25	.49**	.34*	.43**	.64**	.75**	.54**	
18. Faceta geral	-.13	.07	.05	.06	-.02	.18	.60**	.32*	.49**	.31*	.50*	.16	.51**	.75**	.69**	.58**	.58**

Note. \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$

e as subescalas de bem-estar psicológico felicidade ( $r = .36$ ;  $p \leq .05$ ), sociabilidade ( $r = .42$ ;  $p \leq .01$ ), controlo ( $r = .33$ ;  $p \leq .05$ ); envolvimento ( $r = .54$ ;  $p \leq .01$ ) e o bem-estar total ( $r = .43$ ;  $p \leq .01$ ); e entre a função crescimento/autoestima e as subescalas sociabilidade ( $r = .30$ ;  $p \leq .01$ ), envolvimento ( $r = .33$ ;  $p \leq .01$ ) e bem-estar total ( $r = .31$ ;  $p \leq .05$ ). Destaca-se igualmente a existência de correlações negativas e estatisticamente significativas entre a função de proteção e os domínios psicológico ( $r = -.30$ ;  $p \leq .05$ ) e ambiente ( $r = -.33$ ;  $p \leq .05$ ).

Os resultados referidos indicam que quanto mais elevadas forem as pontuações nas funções valores, experiência e crescimento/autoestima, mais elevadas serão as pontuações nas subescalas de bem-estar psicológico acima



apontadas. De forma diferente, quanto mais elevada for a pontuação na função proteção, menores serão as pontuações nos domínios psicológico e ambiente da qualidade de vida.

## Discussão

No que respeita à caracterização sociodemográfica da presente amostra, os dados obtidos – amostra constituída maioritariamente por mulheres (79.2%), com uma idade média de 62 anos, sendo a maioria casada (52.8%), com o ensino secundário (26.4%) e ensino superior (18.9%), e reformada (67,9%) – estão globalmente de acordo com as características sociodemográficas habitualmente associadas ao exercício de trabalho voluntário, em contexto nacional e internacional (Delicado et al., 2002; Entrajuda, 2011; Gaskin & Davis, 1995; Langridge & Ryan, 2002; Sales, 2008; Zweigenhaft et al., 1996).

No que concerne à caracterização da amostra relativamente às motivações para o voluntariado, os resultados indicam que a função valores é a mais valorizada pelos voluntários, seguindo-se a função experiência e a função crescimento/autoestima. As funções menos pontuadas são a função social, a função protetora e a função carreira.

Estes dados estão genericamente de acordo com os dados obtidos por estudos anteriores (Clary et al., 1998; Omoto & Snyder 1995; Sales, 2008), chamando a atenção para o facto de serem motivações como o altruísmo e a possibilidade de viver novas experiências as que mais se encontram subjacentes ao trabalho voluntário. De referir ainda que o facto de a função carreira ser a menos pontuada se pode explicar à luz das características sociodemográficas da amostra, nomeadamente a idade média (62 anos) e a elevada percentagem de reformados (67.9%). Para estas pessoas voluntárias, olhar para o exercício do voluntariado como uma forma de adquirir experiência e competências e melhorar o currículo profissional não fará provavelmente muito sentido, uma vez que a grande maioria já não se encontra no mercado de trabalho.

Relativamente às diferenças entre os sexos ao nível das motivações para o voluntariado, os resultados obtidos indicam que não existem diferenças estatisticamente significativas a assinalar. Efetivamente, os dados disponíveis a este nível não são consensuais. Por exemplo, Monteiro et al. (2011) e Sales (2008) verificaram que os homens atribuem maior importância às funções de carreira e social; por outro lado, Papadakis, Griffin e Frater (2004) constataram que as funções valores, experiência e crescimento são mais importantes para as mulheres; já Fitch (1987) não encontrou diferenças estatisticamente significativas nas motivações para o voluntariado numa amostra de estudantes universitários. Cumpre ainda referir que os dados obtidos poderão estar relacionados com o reduzido tamanho da amostra global ( $N = 53$ ) e com o também reduzido número de indivíduos do sexo masculino que participaram no estudo ( $N = 11$ ).

Destaca-se ainda a correlação positiva e estatisticamente significativa encontrada entre a idade e a função social. Este resultado está de acordo com os resultados obtidos por outros autores (Haupt, 2010; Zweigenhaft et al., 1996) a este propósito. Efetivamente, a prática de voluntariado constitui uma possibilidade de adultos mais velhos e mais propensos ao isolamento social se manterem ativos na comunidade, conviverem com outras pessoas e fortalecerem laços interpessoais.

No que diz respeito à relação entre as motivações para o voluntariado, bem-estar psicológico e qualidade de vida, os resultados obtidos indicam que quanto mais elevadas forem as pontuações nas funções valores, experiência e crescimento/autoestima, mais elevadas serão as pontuações nas subescalas de bem-estar



psicológico e bem-estar total. Adicionalmente, quanto mais elevadas forem as pontuações na função proteção, menores serão as pontuações nos domínios psicológicos e ambiente da qualidade de vida.

Existe evidência empírica que documenta a relação existente entre a prática de trabalho voluntário e indicadores favoráveis de saúde física e mental (Borgonovi, 2008; Gonçalves, 2011; Rietschlin, 1998; Thoits & Hewitt, 2001; Van Willigen, 1998). Por exemplo, Van Willigen (1998) constatou que pertencer a uma associação de voluntariado aumenta a satisfação com a vida e diminui a sintomatologia depressiva. No entanto, não conhecemos estudos que relacionem as diferentes motivações para o voluntariado com indicadores de bem-estar psicológico e qualidade de vida e, por isso, não poderemos contextualizar os resultados obtidos à luz de outros estudos. De qualquer forma, podemos salientar, a este propósito, que são as funções relacionadas com valores como o humanismo e altruísmo, com a vivência de novas aprendizagens e conhecimentos e com o crescimento e/ou satisfação pessoal (e não as funções de carreira, social e de proteção), que se associam de forma positiva ao bem-estar psicológico, podendo significar que as pessoas que praticam o voluntariado com motivações de carreira, sociais e de proteção, não apresentam benefícios psicológicos decorrentes da prática do mesmo. No que respeita à relação entre a função de proteção e os domínios psicológico e ambiente da qualidade de vida, os dados podem ser facilmente compreendidos se nos debruçarmos sobre a própria definição da função de proteção. É de esperar que sejam os indivíduos que mais utilizam a prática do voluntariado como forma de resolver problemas pessoais ou de reduzir sentimentos negativos, os que apresentam menores valores de qualidade de vida, já que estes indivíduos apresentariam desde logo uma adaptação psicológica mais pobre. De qualquer forma, será interessante olhar para esta questão de uma outra perspetiva: indivíduos com pontuações elevadas nos domínios psicológico e ambiente da qualidade de vida (ou seja, com uma boa imagem corporal, elevada autoestima, pensamentos positivos e recursos económicos) terão menos probabilidade de se envolver no trabalho voluntário com a motivação de proteção.

## Conclusão

Em todo o mundo, milhões de pessoas dedicam importantes partes do seu tempo e energia a ajudar os outros, sendo voluntários em diferentes instituições. O valor do trabalho voluntário tem crescido a um ritmo elevado e Portugal não escapa a este movimento. No entanto, atendendo a que o voluntariado constitui uma parte substancial do trabalho produtivo para muitas sociedades e atendendo aos benefícios que o voluntariado pode trazer para uma organização, entendemos que mais atenção deve ser dada a este fenómeno, em particular ao fenómeno do voluntariado hospitalar em contexto oncológico.

Conhecer especificamente as motivações para o voluntariado é muito importante não apenas para a compreensão das reais intenções dos voluntários mas também para a gestão das organizações sem fins lucrativos (Prouteau & Wolff, 2008), pois são estas organizações que mais beneficiam do voluntariado. A identificação das principais motivações para o voluntariado e de que forma estas se relacionam com indicadores de adaptação psicológica pode revelar-se útil para a gestão do voluntariado nestas organizações, em particular para a atração e retenção de voluntários. Assim, em função dos dados do presente estudo, poderemos referir que no momento de recrutar voluntários, as instituições hospitalares em contexto oncológico deverão apelar a aspetos como o altruísmo, a possibilidade de ajudar outras pessoas, a oportunidade de viver novas experiências e aprendizagens e de crescimento pessoal. Com vista à retenção dos mesmos voluntários, garantindo a sua permanência nos serviços, serão igualmente estas motivações que devem ser preenchidas, para que se elevem os níveis de bem-estar psicológico e de qualidade de vida destas pessoas.

## Referências

- Borgonovi, F. (2008). Doing well by doing good: The relationship between formal volunteering and self-reported health and happiness. *Social Science & Medicine*, 66(11), 2321-2334. doi:10.1016/j.socscimed.2008.01.011
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1991). A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism. In M. Clark (Ed.), *Review of personality and social psychology* (Vol. 12, pp. 119-148). Newbury Park: Sage.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. D. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement and retention of volunteers. *Nonprofit Management & Leadership*, 2, 333-350. doi:10.1002/nml.4130020403
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J. A., ... Miene, P. K. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 1516-1530. doi:10.1037/0022-3514.74.6.1516
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. K., & Haugen, J. A. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1129-1149. doi:10.1111/j.1559-1816.1994.tb01548.x
- Decreto-Lei n.º 389/99 de 30 de Setembro.
- Delicado, A., Almeida, D., & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do voluntariado em Portugal*. Paper presented at seminar Olhares sobre o voluntariado: Análises e perspectivas para uma cidadania activa, Lisboa.
- Entrajuda. (2011). *Alguns dados relativos ao voluntariado em Portugal*. Retrieved from [http://www.entrajuda.pt/pdf/Voluntariado%20em%20Portugal\\_Jan%202011.pdf](http://www.entrajuda.pt/pdf/Voluntariado%20em%20Portugal_Jan%202011.pdf).
- Fitch, R. T. (1987, September). Characteristics and motivations of college students volunteering for community service. *Journal of College Student Personnel*, 28(5), 424-431.
- Gaskin, K., & Davis, J. (1995). *A New civic Europe: The extent and nature of volunteering in Europe*. London: Institute for Volunteering Research.
- Gonçalves, E. (2011). *Caracterização do voluntariado hospitalar em contexto oncológico* (Unpublished Master's thesis). Aveiro: Universidade de Aveiro.
- Gonçalves, E., Monteiro, S., & Pereira, A. (2011). *Estudo das características psicométricas do Volunteers Functions Inventory*. Manuscript submitted for publication.
- Haupt, A. (2010). Volunteering does a body good: For the heart and the spirit, experts say, give a little and you will get a lot back. *U.S. News & World Report*, 147(10), 72.
- Langridge, S., & Ryan, M. (2002). *Motivations to volunteer in selected service organisations in Australia*. Paper presented at ANZMAC, Deakin University, Australia.
- Lei n.º 71/98 de 3 de Novembro. *Bases do enquadramento jurídico do voluntariado*.
- Massé, R., Poulin, C., Dassa, C., Lambert, J., Bélair, S., & Battaglini, A. (1998). Élaboration et validation d'un outil de mesure du bien-être psychologique: L'É.M.M.B.E.P. *La Revue Canadienne de Santé Publique*, 89(5), 352-357.

- Monteiro, S., Tavares, J., & Pereira, A. (2006). Estudo das características psicométricas da Escala de Medida de Manifestação de Bem-Estar. In I. Leal, J. L. Ribeiro, & S. N. Jesus (Eds.), *Actas do 6.º Congresso Nacional de Psicologia da Saúde, Bem-Estar e Qualidade de Vida* (pp. 53-58). Lisboa: ISPA Edições.
- Monteiro, S., Vagos, P., Pereira, A., Castanheira, H., Direito, I., Amaral, V., ... Vasconcelos, G. (2011). *Relação entre motivação para ajudar, sintomatologia psicopatológica e stress numa amostra de estudantes universitários*. Manuscript submitted for publication.
- Moura, M., & Bacalhau, M. (2002). *Bem-me-quer: Voluntariado em oncologia*. Edições Teseaurius: Lisboa.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: Motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*(4), 671-686.  
doi:10.1037/0022-3514.68.4.671
- Papadakis, K., Griffin, T., & Frater, J. (2004). Understanding volunteers' motivations. In K. Bricker (Ed.), *Proceedings of the 2004 Northeastern Recreation Research Symposium*, Gen. Tech. Rep. NE-326. (pp. 321-326). Newton Square, PA: U.S. Department of Agriculture, Forest Service, Northeastern Research Station.
- Prouteau, L., & Wolff, F.-C. (2008). On the relational motive for volunteer work. *Journal of Economic Psychology*, *29*(3), 314-335. doi:10.1016/j.joep.2007.08.001
- Rietschlin, J. (1998). Voluntary association membership and psychological distress. *Journal of Health and Social Behavior*, *39*, 348-355. doi:10.2307/2676343
- Sales, G. (2008). *Volunteer functions, satisfaction, commitment, and intention to leave government volunteering*. (Unpublished doctoral dissertation), Universidade de Lynn, Florida.
- Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, *42*, 115-131.  
doi:10.2307/3090173
- Vaz Serra, A., Canavarro, M. C., Simões, M. R., Pereira, M., Gameiro, S., Quartilho, M. J., ... Paredes, T. (2006). Estudos psicométricos do instrumento de avaliação da qualidade de vida da Organização Mundial de Saúde (WHOQOL-Bref) para Português de Portugal. *Psiquiatria Clínica*, *27*(1), 41-49.
- Van Willigen, M. (1998, August). *Doing good, feeling better: The effect of voluntary association membership on individual well-being*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Sociological Association, San Francisco, CA.
- Zweigenhaft, R. L., Armstrong, J., Quintis, F., & Riddick, A. (1996). The motivations and effectiveness of hospital volunteers. *The Journal of Social Psychology*, *136*(1), 25-34. doi:10.1080/00224545.1996.9923026