



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR
Ciências Sociais e Humanas

Motivações para o Voluntariado e a Iniciativa de Crescimento Pessoal em estudantes do Ensino Superior

(Versão final após defesa pública)

Petra Ludovina Santos Freitas

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia Clínica e da Saúde
(2º ciclo de estudos)

Orientadora: Prof. Doutora Marta Pereira Alves

Covilhã, Março de 2020

Dedicatória

Aos meus pais e à minha irmã, por todo o carinho e determinação que transmitiram ao longo desta fase e ao longo da minha vida. Sem vocês, não seria a pessoa que sou hoje. Um obrigado e um abraço gigante!

Agradecimentos

Esta etapa conclui um ciclo da minha vida muito esperada. Foi uma etapa com momentos difíceis e com vários obstáculos, mas todos eles serviram para aumentar o meu conhecimento e promoção de crescimento pessoal e profissional, como tanto fala o meu trabalho. Foi uma etapa que já ultrapassada deixará saudades, mas levarei comigo tudo e todos que por ela passaram e marcaram esse meu percurso. Assim, quero agradecer:

À minha mãe, à minha irmã e ao meu pai por serem o meu abrigo. Mesmo longe foram o meu colo, meu porto seguro, representaram a força que precisava para continuar e não ir pelo caminho mais fácil e desistir. Um agradecimento especial à minha irmã que passou estes anos ao meu lado e onde foi possível partilhámos a vida académica, contribuindo para uma maior aproximação, ainda maior da que já tínhamos, verdadeiro amor de irmãs. Aos meus pais, duas pessoas que estão sempre presentes, que me ampararam quando me encontrei à deriva e transmitiram a sua energia e pensamento positivo. Obrigada por estarem sempre do meu lado em todos os momentos, os mais felizes e até nos menos felizes. Vocês fizeram parte de tudo, desde sempre e até sempre.

À Professora Marta Alves, pela sua ajuda e constante acompanhamento ao longo deste trabalho. Sem a seu apoio nada disto seria possível.

À minha amiga Cátia Martins que foi a minha bengala nestes dois anos de mestrado. Esteve presente em todos os momentos e mesmo sendo de ilhas diferentes a distância não atenuou a nossa amizade.

À minha amiga de longa data Abigail Miriam, esteve ao meu lado ao longo de todo o meu percurso académico, enfrentando as minhas alterações de humor sempre com uma palavra de força e de motivação.

Ao meu afilhado de praxe, Pedro por todo o companheirismo ao longo da vida académica e por se ter tornado um amigo para a vida.

Aos meus outros amigos, um abraço como agradecimento por toda a força que partilharam comigo ao longo deste percurso.

Por fim, mas não menos importante aos meus animais de estimação que fazem parte da minha família: Vettel, Gengibre, Schumacher e Petisco. Ao longo deste caminho, foram um suporte emocional imprescindível.

Um muito obrigado, a todos!

Resumo

O presente estudo tem como principal objetivo estudar a motivação para o voluntariado e a iniciativa de crescimento pessoal em alunos do Ensino Superior. O estudo apresentado tem como objetivo principal analisar as motivações para o voluntariado em estudantes universitários e a sua percepção de iniciativa de crescimento pessoal. Como objetivos específicos, pretende-se, junto de uma amostra de alunos universitários que já praticaram, pelo menos uma vez, atividades de voluntariado: (1) Analisar as diferenças entre os sexos ao nível da motivação para o voluntariado; (2) Comparar as motivações para o voluntariado em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades de voluntariado; (3) Comparar a iniciativa de crescimento pessoal em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades de voluntariado; e (4) Analisar a relação entre as motivações para o voluntariado e a percepção de iniciativa de crescimento pessoal. Finalmente, procurou-se comparar a percepção de iniciativa de crescimento pessoal entre o grupo de alunos que já praticou voluntariado e o um segundo grupo que nunca teve essa experiência.

Participaram no estudo 177 estudantes (Universidade da Beira Interior e da Universidade da Madeira), dos quais 119 já praticaram voluntariado pelo menos uma vez [75.6 % do sexo masculino e 23.6% do sexo feminino (com idades compreendidas entre os 18 e 36 anos, (M=20.87 DP=1.827)] e 58 que nunca praticaram voluntariado [77.6 % do sexo masculino e 22.4 do sexo feminino (com idades compreendidas entre os 18 e 36 anos, (M=20.93 DP= 1.365)]. Os instrumentos aplicados foram a versão portuguesa do Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV; Clary & Snyder, 1998) e a Escala da de Iniciativa de Crescimento Pessoal (EICP-II; Robitschek & Keyes de 2009). Os resultados revelaram que estudantes que praticaram maior número de dias voluntariado manifestaram valores superiores de motivação na função valores. A dimensão comportamento intencional da iniciativa de crescimento pessoal prediz positivamente as funções de valores, experiência, crescimento e carreira. Não houve diferenças significativas quanto às dimensões da iniciativa de crescimento pessoal entre os grupos de alunos que já tiveram e nunca tiveram experiências de voluntariado. Os resultados são discutidos no âmbito das potencialidades das atividades de voluntariado para o desenvolvimento pessoal dos estudantes do ensino superior.

Palavras-chave: motivações para o voluntariado, iniciativa de crescimento pessoal, estudantes do Ensino Superior.

Abstract

The present study has as main objective to study the motivation for volunteering and the personal growth initiative in higher education students. As specific objectives, it is intended, in a sample of university students who have already practiced volunteer activities at least once: 1) Analyze the differences between the genders in terms of motivation for volunteering; 2) Compare the motivations for volunteering according to the time (number of days) spent on volunteer activities; (3) Compare the personal growth initiative according to the time (number of days) spent on volunteer activities and; (4) Analyze the relationship between motivations for volunteering and the perception of personal growth initiative. Finally, an attempt was made to compare the perception of personal growth initiative between the group of students who have already volunteered and the second group that never had this experience.

177 students from the University of Beira Interior and the University of Madeira participated in the study, of whom 119 have already volunteered at least once [75.6% male and 23.6% female (aged 18 to 36 years, ($M = 20.87$ $SD = 1.827$)], and 58 who never practiced volunteering [77.6% male and 22.4 female (aged between 18 and 36 years old, ($M = 20.93$ $SD = 1,365$)]. The instruments applied were the Portuguese version of the Inventory of Motivations for Volunteering (IMV; Clary & Snyder, 1998) and the Personal Growth Initiative Scale (EICP-II; Robitschek & Keyes, 2009). The results revealed that students who practiced more days of volunteering exhibited a motivation in the values function. The intentional behavior dimension of the personal growth initiative, positively predicts the values, experience, growth and career functions. The dimensions of the personal growth initiative didn't show statistically significant differences in the two groups of students.

Keywords: motivations for volunteering, personal growth initiative, students of Higher Education

Índice

Introdução	1
Parte I	3
Capítulo 1: Enquadramento Teórico	3
1. O Voluntariado	3
2. Motivação para o Voluntariado	8
3. Iniciativa de Crescimento Pessoal e Voluntariado	12
Capítulo 2. Método	16
2.1. Apresentação do estudo e objetivos	16
2.2. Variáveis em estudo	17
2.3. Participantes	17
2.4. Instrumentos	21
2.4.1. Questionário sociodemográfico	21
2.4.2. Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV)	21
2.4.3. Escala de Iniciativa de Crescimento Pessoal (EICP-II)	22
2.5. Procedimentos de recolha de dados	23
2.6. Procedimentos estatísticos	24
Capítulo 3. Resultados	25
3.1. Análise da consistência interna das medidas do estudo	25
3.2. Análise das diferenças entre os jovens do sexo masculino e do sexo feminino ao nível da motivação para o voluntariado	26
3.3. Análise das motivações para o voluntariado em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades de voluntariado	27
3.4. Análise da iniciativa de crescimento pessoal em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades de voluntariado	28
3.5. Analisar a relação entre iniciativa de crescimento pessoal e as motivações para o voluntariado	29
3.6. Comparar a iniciativa de crescimento pessoal entre o grupo de jovens que nunca praticaram voluntariado e o grupo de jovens que já tiveram essa experiência	34
Capítulo 4. Discussão	35
Capítulo 5. Considerações Finais	39
Referências	41

Lista de Tabelas

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica da amostra do estudo	18
Tabela 2. Caracterização das práticas de voluntariado	20
Tabela 3. Alfa de <i>Cronbach</i> dos instrumentos de avaliação no artigo de validação e neste estudo	26
Tabela 4. Apresentação dos resultados relativos ao teste <i>t</i> para amostras independentes entre os sexos e as motivações para o voluntariado	27
Tabela 5. Apresentação dos resultados relativos ao teste <i>t</i> para amostras independentes entre os grupos do nº de dias e as motivações para o voluntariado	28
Tabela 6. Apresentação dos resultados relativos ao teste <i>t</i> para amostras independentes entre os grupos do nº de dias e a iniciativa de crescimento pessoal	29
Tabela 7. Matriz das correlações de <i>Pearson</i> com todas as variáveis do estudo	30
Tabela 8. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Valores	30
Tabela 9. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Experiência	31
Tabela 10. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Crescimento	32
Tabela 11. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Carreira	32
Tabela 12. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Social	33
Tabela 13. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Proteção	33
Tabela 14. Apresentação dos resultados relativos ao teste <i>t</i> para amostras independentes entre os grupos dos jovens que já praticaram voluntariado e os que nunca praticaram e a percepção de iniciativa de crescimento pessoal	34

Lista de Acrónimos

EICP	Escala de Iniciativa de Crescimento Pessoal
EICP-II	Escala de Iniciativa de Crescimento Pessoal II
ICP	Iniciativa de Crescimento Pessoal
IMV	Inventário de Motivações para o Voluntariado
PGIS-II	<i>Personal Growth Initiative Scale-II</i>
SPSS	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
UBI	Universidade da Beira Interior
UMA	Universidade da Madeira
VFI	<i>Volunteer Functions Inventory</i>

Introdução

O presente trabalho aborda, em geral, dois temas principais, a motivação no contexto do voluntariado e a iniciativa de crescimento pessoal. Em relação ao voluntariado, o foco está em compreender quais são as motivações que levam à sua prática e continuidade (Clary, Snyder, et al., 1998). Monteiro, Gonçalves e Pereira (2012) afirmam que são as necessidades do indivíduo em alcançar os seus objetivos e a sua vontade em satisfazer as diferentes motivações que conduzem à experiência de voluntariado.

O voluntariado tem demonstrado ser um contributo positivo no desenvolvimento da sociedade, levando a que diversas entidades e empresas promovam esta atividade, de forma a contribuir para alcançar o sucesso nos seus projetos (Gage & Thapa, 2011). No caso dos alunos universitários, que passam por uma fase de adaptação, caracterizada também pela pressão para obter sucesso académico (Nightingale et al., 2013) a prática de voluntariado pode contribuir para a promoção do bem-estar, manutenção da saúde-mental, aplicação dos conteúdos desenvolvidos nas salas de aulas e aquisição de competências pessoais (Santos, Veiga & Pereira, 2010). O atual Presidente da República do nosso país, Marcelo Rebelo Sousa, no jornal Público no dia 5 de dezembro de 2019, alertou para a necessidade de promovermos a ligação entre as instituições de ensino e as organizações onde seja possível realizar voluntariado e das mesmas serem incluídas no currículo do aluno (Lusa, 2019).

A iniciativa de crescimento pessoal surge, na literatura, como estando associada à saúde mental, em particular na fase adulta, estando relacionada, em particular, com o afeto positivo e o bem-estar psicológico (Robitschek & Keyes, 2009) e ocorre quando o indivíduo agrupa diversas capacidades que resultam em mudanças que estimulam um crescimento positivo e saudável (Weigold & Robitschek, 2011). Logo, é fundamental estimular os estudantes para novas experiências positivas de forma a promover a iniciativa de crescimento pessoal intencional e consciente (Robitschek et al., 2012). Através da ideia que o voluntariado contribui para o desenvolvimento do estudante do ensino superior, a presente dissertação tem como principal objetivo estudar o voluntariado em alunos do ensino superior, analisando as suas motivações para o voluntariado e a sua perceção de iniciativa de crescimento pessoal.

O trabalho encontra-se dividido em duas partes. A primeira é composta pelo enquadramento teórico do tema e é composto por três tópicos. O primeiro corresponde à definição de voluntariado, às suas características e tipos e à caracterização do voluntariado jovem e universitário. O segundo tópico centra-se na motivação para o voluntariado, na sua definição, na apresentação de modelos motivacionais e na abordagem da questão da motivação para o voluntariado no Ensino Superior. O terceiro procura contextualizar a iniciativa de crescimento pessoal e sua associação com outras variáveis, em particular a motivação para o voluntariado.

A segunda parte da dissertação integra o estudo empírico e é composta por quatro capítulos. Em primeiro lugar, é apresentado de forma detalhada do estudo a realizar, os seus principais objetivos, as variáveis em estudo, a caracterização da amostra, os instrumentos utilizados e os procedimentos seguidos. De seguida, são apresentados e descritos os resultados obtidos, assim como as respetivas análises. O capítulo seguinte é dedicado à discussão dos resultados sustentada pela literatura encontrada e por fim, o último capítulo aborda as considerações finais, incluindo as limitações, contributos e conclusões do trabalho desenvolvido.

Parte I.

Capítulo 1: Enquadramento Teórico

1. O Voluntariado

1.1. Conceito de Voluntariado

A definição de voluntariado tem-se modificado ao longo do tempo, desta forma, encontram-se diversas e diferentes definições. Cada país possui um significado de voluntariado distinto, de acordo com a sua tradição e perceção acerca deste tipo de atividade (Angermann & Sittermann, 2010). Contudo, as definições encontradas apresentam, pelo menos, uma ideia em comum, a de contribuir para o benefício do próximo de forma livre e desinteressada.

Para uma melhor compreensão acerca desta temática, serão apresentadas algumas definições que se encontram, de certa forma, interligadas. Uma delas é dada pela perspetiva de Rego, Zózimo e Correia (2017), onde o termo voluntariado remete para um conjunto de atividades realizadas por organizações, onde o objetivo não é a obtenção de ganhos monetários, mas sim a promoção da inclusão social, a representação de interesses e a tentativa de alertar os cidadãos para a importância da ajuda ao próximo. Thoits e Hewitt (2001) descrevem o voluntariado como um trabalho gratuito em que se presta serviços a pessoas com algum tipo de necessidade, mas que também representa um papel de ativismo político e de representação das comunidades. Por sua vez, Soler (2007) definiu o conceito de voluntariado como envolvendo um grupo de pessoas que têm uma consciência de solidariedade baseada numa visão crítica do que se tem da realidade e dos direitos das pessoas como cidadãos, levando-as a desenvolverem atividades altruístas e solidárias. Outra definição de voluntariado, que vai ao encontro do que foi anteriormente mencionado, é descrita por Musick e Wilson (2008), que o descrevem como um processo de ajuda mútua entre os voluntários, podendo este ser realizado num contexto organizacional, onde não haja um objetivo de se obter lucros, na participação em campanhas temporárias, na ajuda de pessoas que estejam em situações de vulnerabilidade, como é o caso dos sem-abrigo, pessoas com carências e que necessitam de ajuda externa. Para Bandeira e Barbedo (2015), o voluntariado é uma forma do indivíduo utilizar o seu tempo e as suas competências em ações sociais e comunitárias, sem esperar uma recompensa monetária.

A definição de Quinta (2016) está de acordo com as definições acima referidas, reforçando novamente que o voluntariado é uma ação com um foco no bem-estar dos outros, em que o voluntário não está à espera de uma retribuição financeira ou material. Em suma, esta atividade é encarada como uma ação pró-social, altruísta, solidária e de caráter livre, relacionada com atividades dirigidas à prestação de ajuda a outros sendo uma forma dos indivíduos auxiliarem pessoas ou instituições que necessitam de apoio, sem que existam fins lucrativos (Ardions, Quinta, Gonçalves & Abreu, 2018; Romão, Gaspar, Correia & Amaro, 2012).

Para terminar, apresenta-se a definição das três expressões de voluntariado, descritas no Programa de Voluntariado da Organização das Nações Unidas (2011). A primeira expressão passa pela prestação de serviços a terceiros com recursos às associações especializadas e disponíveis e tendo em conta as variáveis sociais, culturais e de desenvolvimento da população necessitada. Em segundo lugar, surge a ajuda mútua ou autoajuda, quando as necessidades são partilhadas por ambas as partes, beneficiando o grupo. Por fim, temos a participação e colaboração em campanhas e iniciativas de sensibilização para a mudança na comunidade e na sociedade.

1.2. Características e Tipos de Voluntariado

Musick e Wilson (2008) apresentam uma distinção comportamental entre trabalho voluntário e voluntariado. O primeiro pode ser definido como um trabalho produtivo que não é pago, como a situação de horas extraordinárias que não são pagas; e o voluntariado é definido pelo trabalho numa organização solidária que não é renumerado, mas que suscita interesse por diferentes motivações como o prazer de proporcionar o bem-estar a outras pessoas ou a aquisição de estatuto social. Outro fator importante relativamente ao voluntariado prende-se como o facto de o mesmo poder ser dividido em voluntariado informal e formal. O voluntariado informal é exercido através do apoio a vizinhos ou idosos ou a pessoas pertencentes à família ou próximos, que pode passar, por exemplo, pela simples tarefa de realizar um recado ou carregar as compras a um idoso (Parboteeah, Cullenb & Lim, 2004). A Organização das Nações Unidas (2016) acrescenta que este voluntariado não é gerido através de uma organização, mas que ocorre de forma espontânea e pontual, assim que o indivíduo se apercebe, por exemplo, que um vizinho ou idoso próximos necessitam da sua ajuda. Por outro lado, o voluntariado formal é praticado através de uma organização ou associação sem fins lucrativos que visa ajudar a comunidade onde o voluntário está inserido (Hardill & Baines, 2011). Algumas atividades de voluntariado formal poderão ser, por exemplo, participar em peditórios, limpezas de praias e recolha de alimentos (Parboteeah, Cullenb & Lim, 2004;). Os dados apresentados pelo Instituto Nacional de Estatística (INE, 2012) indicam que quem mais pratica voluntariado formal são os jovens, pessoas com estado civil de solteiro, desempregados, pessoas com níveis elevados de escolaridade e maioritariamente mulheres. Por outro lado, o voluntariado informal é praticado por pessoas mais velhas, com níveis elevados de escolaridade, desempregados, divorciados e do sexo feminino (INE, 2012). O voluntariado formal também pode ser distinguido em voluntariado dirigente e não dirigente, sendo que o primeiro ocorre quando as atividades realizadas nas organizações sem fins lucrativos são de gestão, contabilidade ou secretariado. Por outro lado, o voluntariado não dirigente é praticado quando os voluntários trabalham diretamente com o público-alvo da organização beneficiária, ou seja, com os indivíduos que necessitam da ajuda direta destes voluntários (Bussell & Forbes, 2002; Delicado, Almeida & Ferrão, 2002).

Os indivíduos que praticam voluntariado são nomeados por voluntários. O conceito de voluntário provém da expressão latina *voluntas* que significa “vontade”, ou seja, o voluntário é um indivíduo que sente vontade de prestar serviços em prol do próximo (Amorim, 2015). A Organização das Nações Unidas (ONU, 2016) define o voluntário como um adulto ou jovem que dedica o seu tempo a atividades com o propósito de promover o bem-estar social, sem nenhuma remuneração em troca. Duarte, Cavalcante e Marques (2017) defendem, por outro lado, que o voluntário até pode receber algo em troca, desde que esse ganho não exceda o valor gasto naquela tarefa, limitando-se aos custos necessários para a sua execução. Musick e Wilson (2008) definem o conceito de voluntário de forma mais complexa, repartindo-o em cinco eixos. O primeiro eixo refere-se à distinção entre ser membro de uma organização voluntária e ser voluntário. Ou seja, para ser voluntário não é necessário estar inscrito numa associação e, por outro lado, executar funções administrativas numa associação não faz de um indivíduo um voluntário. O segundo eixo relaciona as perdas, ganhos e materiais recebidos com a atividade voluntária. Nesta atividade, o voluntário não deverá receber rendimentos materiais superiores aos gastos na sua atividade voluntária. O objetivo para o envolvimento do voluntário na atividade deverá ser o de melhorar as suas competências sociais e não os benefícios materiais que poderá recolher. No terceiro eixo, o foco são as motivações, como o estatuto social que poderá ser um dos motivos presentes nos indivíduos que valorizam a sua posição social resultante da prática de voluntariado. No quarto eixo, o voluntariado é diferenciado do ativismo social. Enquanto que o voluntariado é praticado para uma resolução imediata do problema (como saciar a fome a um sem abrigo ou recolha de bens alimentares), o ativismo está virado para causas e problemas mais profundos, onde a sua resolução não parte só do voluntário, mas de uma equipa multidisciplinar apta para solucionar e ultrapassar as formalidades do problema. Dois exemplos de ativismo social poderão ser a preocupação com o ambiente e a reciclagem. O quinto e último eixo relembra que o trabalho voluntário não pode ser confundido com o trabalho de cuidador e com a ajuda informal. Em suma, o voluntário é aquele que oferece uma ajuda isolada a outras pessoas, havendo uma distinção entre a pessoa que ajuda e a que recebe e, por norma, estas posições não sofrem alteração (Musick & Wilson, 2008).

Em síntese, os voluntários são pessoas que prestam serviços a organizações e associações sem fins lucrativos, oferecendo o seu trabalho para melhorar a qualidade de vida de terceiros, sem esperar algo em troca, seja uma compensação monetária ou outro bem material (Shin & Kleiner, 2003). Siqueira (2016) vai ao encontro das definições referidas anteriormente, descrevendo o voluntário como uma pessoa que oferece o seu tempo, trabalho e talento de forma espontânea e sem remuneração por uma causa de interesse comum. Através da atividade voluntária, os voluntários adquirem um conhecimento sobre a desigualdade social presente na sociedade, promovendo um desenvolvimento de responsabilidade social (Jara & Vidal, 2010). Ou seja, o trabalho voluntário deve resultar numa mudança na forma como olhamos para a comunidade, obtendo uma consciência do impacto nas pessoas sobre as quais este é exercido.

1.2.1. Voluntariado Jovem em Portugal

De acordo com o Diário da República Portuguesa - Lei n.º 71/98 (p. 5694), o “voluntariado é um conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade”. Em Portugal, Delicado, Almeida e Ferrão (2002), apresentaram dados estatísticos sobre esta temática, num projeto de investigação com o objetivo de caracterizar o voluntariado em Portugal. Nesta investigação, foi possível identificar alguns motivos para uma reduzida taxa de voluntariado no nosso país, tais como a democracia tardia, onde o regime autoritário que se vivia proibia as formas de associativismo, características sociodemográficas como baixo nível económico e de escolaridade e a prática habitual do voluntariado informal, ou seja, na ajuda da família e vizinhança, o que na altura não era reconhecido como voluntariado (Hespanha, 1997).

Em 2013, de acordo com o Instituto Nacional de Estatística, Portugal é um dos países europeus com a taxa mais baixa de voluntariado, em que 50% dos voluntários portugueses tem uma idade superior a 56 anos e apenas 10,7% são jovens entre os 15 e os 25 anos; já relativamente ao sexo, 57,3% são mulheres e 42,7% são homens (Ortiz, 2018). Nos jovens com 15 ou mais anos, aproximadamente um milhão e quarenta mil jovens (11,5%) referem que já participaram em pelo menos uma atividade formal e/ ou informal de trabalho voluntário em Portugal (Serapioni, Ferreira & Lima, 2013). No entanto, o nosso país encontra-se em penúltimo lugar no grupo de países da União Europeia com apenas 9% de taxa de voluntariado (INE, 2013). Romão, Gaspar, Correia e Amaro (2012) reforçam esta ideia, pois apenas uma pequena percentagem dos voluntários em Portugal é jovem, o que demonstra uma baixa participação desta geração nas ações voluntárias. Nos dados recolhidos em 2018, o número de jovens com 15 ou mais anos a praticar voluntariado diminuiu para 7,8% (INE, 2018). Estes dados contradizem a posição dos autores Martins et al. (2018), que mencionam que apesar da diminuída taxa de voluntariado no nosso país, os tempos tem vindo a contrariar esta tendência e a acompanhar a crescente expansão do voluntariado em geral, mas em especial nos jovens, especificamente em relação ao voluntariado universitário.

Por outro lado, de acordo com as investigações sobre esta área, as pessoas idosas tendem a beneficiar mais das atividades relacionadas com o voluntariado em comparação com os jovens, porque encontram momentos de interação, diferentes do que lhes é habitual, através de uma nova rotina criada pela prática de voluntariado (Greenfield & Marks, 2004). A grande maioria dos voluntários são mulheres, o que pode ser explicado pela influência dos estereótipos e papéis na sociedade, em que a mulher é vista como principal responsável pelas atividades domésticas e pelo cuidar do outro (Caprara & Steca, 2007). Os dados do INE (2018) reforçam que os indivíduos entre os 15 e 24 anos, são as mulheres (8.1%) que mais praticam voluntariado em relação ao sexo masculino (7.6%) (INE, 2018). No que diz respeito às áreas mais praticadas de

voluntariado em Portugal, a área dos serviços sociais (36%) é a que tem mais destaque e, de seguida, surgem as áreas de ajuda humanitária (48%) e saúde (47%), (Esteves et al., 2015).

1.2.2 Voluntariado no Ensino Superior

Como visto anteriormente, os alunos que frequentam o ensino superior têm uma percentagem não muito elevada ao nível da prática de voluntariado, o que poderá ocorrer por diversos motivos. Os alunos que ingressam no ensino superior sofrem uma mudança pela qual esperavam e idealizavam há algum tempo, mas que, por sua vez, também temiam. Nesta nova fase académica, é necessário enfrentar diversas dificuldades para finalmente chegar ao estatuto de aluno universitário. O ensino universitário é reconhecido como um percurso de crescimento pessoal intenso e rico em experiências a diferentes níveis (pessoal, social e contextual), que envolvem atividades académicas desafiantes do ponto de vista social, emocional e vocacional (Dias, 2006). Durante o período académico, o estudante universitário percorre um caminho de aprendizagem e formação que deve ser acompanhado por um crescimento pessoal, social e cívico (Silva, Matias & Costa, 2016). É nesta fase de ensino que os alunos procuram ativamente perceber e compreender o seu sentido como pessoa, o quem querem ser e quais são os papéis que desempenham na vida. Para isto acontecer, enfrentam diversos estímulos, como conhecer novas pessoas, desenvolver planos para o futuro e ingressar em atividades extracurriculares, grupos e atividades académicas (Stevic & Ward, 2008).

No processo de integração universitária, estão presentes novas tarefas e situações que exigem aos alunos condutas de responsabilidade e de autonomia no seu processo de formação. Para que a integração seja possível os alunos procuram soluções para enfrentar o seu novo contexto social através da participação em ações promovidas pela universidade (Saraiva, 2007). Contudo, para que a integração seja positiva, a maior parte dos alunos universitários confirmam a importância de as universidades desafiarem e, simultaneamente, apoiarem os alunos no primeiro ano de frequência do ensino superior, para assim promover o seu desenvolvimento, integração, adaptação e sucesso académico ao longo da sua experiência universitária (Soares, Pinheiro & Canavarro, 2015). Os alunos, quando se sentem motivados e concretizam os seus desejos e expectativas em relação ao curso e à instituição de ensino, tendem a apresentar uma maior eficácia na sua aprendizagem e uma maior probabilidade de serem bem-sucedidos no futuro (Santos & Pinheiro, 2010). Esta afirmação alerta para a necessidade de investir no estudo das características empreendedoras e motivações dos estudantes universitários, de forma a que seja possível promover a cultura e a atitude empreendedora na universidade e na comunidade envolvente (Rodríguez & Prieto, 2009).

O projeto INCLUD-ED de Monteserrat, Díaz e Gil(2011), tem como propósito de avaliar as estratégias educacionais mais eficientes, para promover nas escolas europeias a coesão social e diminuir a desigualdade social, e parte do princípio que o contacto com experiências de voluntariado no período académico promove uma melhor adaptação e uma melhor capacidade em lidar com o insucesso escolar (Monteserrat, Díaz & Gil, 2011). Desta forma, pode afirmar-se que é importante fortalecer a prática de voluntariado nas universidades, encarando esta atividade como um trabalho/ atividade integrado no plano curricular da universidade e não como um evento isolado ou formal (Méndez, 2009). Quando ocorre uma articulação positiva entre a universidade e as atividades de voluntariado, os alunos ganham e enriquecerem as suas ferramentas educacionais, treinando as competências aprendidas nas salas de aula e praticando-as nos diferentes contextos sociais (Arias, 2008). As vantagens do voluntariado para os jovens estudantes universitários podem ser observadas através da investigação de Lu-Luan (2001) com alunos de educação física que exerceram voluntariado em eventos desportivos internacionais em Taiwan. O estudo concluiu que o contacto com o voluntariado proporcionou aos alunos um crescimento pessoal e um sentido de responsabilidade com a sociedade. A conclusão deste estudo aponta no sentido da importância de, durante a vida académica ocorrer um crescimento pessoal, para o qual pode contribuir voluntariado.

2. Motivação para o Voluntariado

2.1. Definição e Modelos de Motivação para o Voluntariado

É essencial compreender o que é a motivação e como surge associada no voluntariado. Neste sentido, Mascarenhas, Zambaldi e Varela (2013) definem a motivação como o motivo que direciona o comportamento do indivíduo, podendo dividir-se em dois tipos de motivação. A motivação extrínseca, que representa o comportamento que resulta da influência das variáveis do meio ambiente, e a motivação intrínseca, onde a disposição interna direciona o comportamento. Todorov e Moreira (2005) concordam que a motivação é uma força interna que leva à ação do indivíduo e Latham e Pinder (2005) afirmam que se trata de um processo psicológico que resulta da interação entre o indivíduo e o meio. Esta interação é influenciada por fatores internos ou externos, em que os internos são expressos pelas necessidades, aptidões, interesses, valores e habilidades e os externos pelos estímulos ou os incentivos que a associação/organização pode oferecer, recompensar ou despertar interesse (Maximiano, 2011). Pittman e Heller (1987) adicionam outros fatores que manipulam a motivação do indivíduo, como os traços de personalidade, necessidades, valores e o contexto em que está inserido. Por outro lado, Batson (2002) explica a motivação como um comportamento induzido por uma ameaça ou por oportunidades relacionadas com os valores do indivíduo que podem alterar-se perante a situação e o contexto. Em suma, o termo motivação não é propriamente fácil de ser definido, pois não se trata de algo visível ou observável.

No entanto, a motivação relacionada com o voluntariado ganha uma perspectiva diferente do seu conceito geral. De acordo com Clary et al. (1998), a motivação para o voluntariado advém de um conjunto de diferentes valores, tais como o altruísmo, interesse pessoal, aquisição de uma nova competência, sentimentos de culpa ou razões religiosas. Não sendo, à partida, o salário a motivação para os voluntários, o que os pode distinguir dos trabalhadores remunerados, é esperada a valorização das motivações não materiais, incluindo o desejo ou necessidade de apreciação e reconhecimento (Brundney & Mejjis, 2009). Na mesma linha de pensamento, Wilson (2000) aponta a necessidade e o desejo de apreciação e reconhecimento na comunidade, como a motivação para a prática de voluntariado. Num estudo realizado na Índia com voluntários em contexto hospitalar oncológico, as motivações eram a necessidade de ajudar os que sofrem na sua sociedade, o trabalho em equipa, oferecer conforto e transmitir alegria ao próximo (Pugliero, Souza & Melo, 2018). Ou seja, o envolvimento dos indivíduos no voluntariado resulta de uma combinação de preocupações motivacionais e de oportunidades que o voluntariado pode oferecer para satisfazê-las. Mascarenhas e Zambaldi (2002) estudaram as motivações presentes no trabalho voluntário e identificaram dois grupos de fatores: os fatores altruístas e os fatores egoístas. Em relação às motivações altruístas, o indivíduo tem o desejo de ajudar o próximo esta vontade surge na sua entrega à resolução dos problemas do mundo e na sua vontade de resolvê-los. Nas motivações egoístas, surgem as motivações de crescimento pessoal (novas experiências, perspectivas e contato com outras realidades), de *status* (novas experiências profissionais, perspectiva de que estão a valorizar o seu currículo) e sociais (conhecer novas pessoas, aumentar a sua rede social).

De forma a compreender quais são as motivações concretas que levam um indivíduo a envolver-se no voluntariado, Clary, Snyder e Ridge (1992) elaboraram o inventário das Funções do Voluntário (*Volunteer Functions Inventory - VFI*). Clary et al. (1998) propuseram, seis anos mais tarde, seis funções psicológicas que explicam as motivações dos indivíduos para o voluntariado, designadamente, a expressão de valores, a compreensão, o desenvolvimento profissional, o ajuste social, a proteção e a realização pessoal. Das seis motivações apresentadas, a expressão de valores é a única do tipo altruísta, indicando que a pessoa pratica voluntariado por se preocupar com o outro, ou seja, a sua vontade de ajudar é genuína. As outras cinco motivações são classificadas como instrumentais, autocentradas, ou seja, o indivíduo quer participar no voluntariado para poder receber vantagens ou benefícios (Clary et al., 1998). Ferreira, Proença e Proença (2008) reformulam as funções para as motivações do voluntariado, apresentando seis dimensões: valores, compreensão social, benefícios, oportunidades, autoestima e ego. Cavalcante (2016) também investe no estudo das motivações para o voluntariado e descreve cinco fatores: altruísta, justiça social, afiliação ou pertença, aprendizagem e egoísmo. Estes modelos apresentam funções em comum, como o altruísmo, a expressão de valores, a função social e o desenvolvimento ou conhecimento pessoal. Se primeiramente os modelos tinham como principal motivação o altruísmo, foram sendo consideradas outras motivações/ funções, como a expressão de valores.

Souza e Carvalho (2006) propuseram uma nova hierarquia do trabalho voluntário, mas tendo como base o valor da ação e as atitudes dos indivíduos. Desta forma, definiram os seguintes cinco níveis: nível do trabalho voluntário altruísta (promover o bem estar do próximo), trabalho voluntário afetivo (estar em grupo e a promover o bem estar dos outros, conduz a uma sensação de dever cumprido e de responsabilidade), trabalho voluntário amigável (partilha de valores e reforçar elos entre o grupo, construindo e desenvolvendo redes de pessoas que estejam na mesma situação), trabalho voluntário ajustado (autodesenvolvimento, reconhecimento e status privilegiado na sociedade) e o trabalho voluntário ajuizado (noção de autoproteção, objetivo em adquirir e preservar alguma vantagem).

Contudo, podemos concluir que a motivação altruísta é um ponto comum nos trabalhos apresentados anteriormente, sendo esta motivação a determinação do indivíduo para dispensar o seu tempo a ajudar o outro. Também podemos concluir que o voluntariado é visto como um aspeto positivo na aprendizagem e enriquecimento pessoal e alargamento de horizontes (Trogdon, 2005). Desta forma, indivíduos satisfeitos estão mais motivados para atividades altruístas, para o apoio ao próximo e, por norma, para uma divulgação positiva da organização a que pertencem (Williams & Anderson, 1991).

2.2. Motivação para o Voluntariado em Estudantes do Ensino Superior

O voluntariado popularizou-se no contexto académico na década de 60 do século XX, através da promoção de serviços comunitários (Gage & Thapa, 2011). A motivação altruísta aparece como das principais motivações para o trabalho comunitário, mas na população dos alunos do ensino superior os resultados são diferentes, pois parecem ser as motivações extrínsecas as mais determinantes, em particular com o intuito de enriquecer o currículo académico (Santos et al., 2014). No contexto universitário o altruísmo é a motivação que menos representa a vontade de praticar voluntariado (Clary et al, 1998; Silverberg, Ellis, Backman, & Backman, 1999). Sendo assim, o voluntário universitário tende a distanciar-se de motivações idealistas com o foco na ajuda ao próximo, dirigindo-se para a procura da aquisição de vantagens pessoais (Gage & Thapa, 2011).

Outros estudos apoiam esta ideia de que são as motivações de interesse pessoal que mais contribuem para o voluntariado universitário. No estudo de Barron e Rihova (2011), é possível observar que os alunos universitários apresentam valores mais baixos nas motivações altruístas e que praticavam voluntariado como um meio para se ajudarem a si próprios. Noutro estudo com 41 estudantes universitários, concluiu-se que a motivação para a participação nos eventos solidários seria o desenvolvimento pessoal e da sua carreira (Noordegraaf, 2016). Por outro lado, os alunos que se encontram numa situação de *stresse* e desgaste psicológico devido às exigências do trabalho académico, não apresentam motivação para integrar atividades em prol da comunidade, pois esta prática terá um custo pessoal e emocional, para o qual poderão não

estar preparados (Handy et al., 2010; Shannon, Robertson, Morrison & Werner, 2009). Para Auld (2004), a motivação encontrada com maior importância foi a aquisição de novas experiências na sua área de estudo e de um possível emprego. Os alunos universitários que entram em contato com atividades de voluntariado encontram uma oportunidade para aplicar as suas aprendizagens e competências, adquirir novas aptidões, promover a sua autoestima e autoconfiança, que de não conseguiram obter se as suas experiências, durante este período, se restringissem à rotina académica (Amorim et al., 2019). No estudo realizado por Abuiyada (2018) com 500 alunos da universidade de Dhofar, onde integra alunos que praticam voluntariado ocasionalmente, regularmente e os que nunca praticaram voluntariado, voltou a reforçar que a prática de voluntariado apresenta benefícios aos estudantes no seu desenvolvimento pessoal, aquisição de competências, experiência na área de trabalho, promoção do crescimento pessoal, autoestima e autoconfiança. Assim, os alunos que praticam voluntariado apresentam necessidades motivacionais diferentes dos que não se interessam na prática voluntária (Santos et al., 2014).

As raparigas tendem a apresentar maior interesse para a prática de voluntário, apresentando como motivos a promoção da sua autoestima e uma oportunidade de crescimento pessoal, assim como para adquirir novas experiências (Santos et al., 2014). No estudo de Papadakis, Griffin e Frater (2004), concluíram no seu estudo com 437 estudantes universitários, que as funções de voluntariado significativas no sexo feminino são: valores, experiência e carreira. O sexo feminino, por norma apresenta valores mais baixos nos motivos altruístas e egoísta, ao contrário do sexo masculino (Penner & Finkelstein, 1998). Por outro lado, são os alunos mais novos que se sentem motivados pela aquisição de novas experiências e ganho de competências profissionais através do voluntariado, esta motivação vai-se esvanecendo à medida que a idade aumenta (Dávila & Díaz-Morales, 2009).

Em relação à área de formação académica dos jovens, é esperado que os alunos das áreas de saúde tenham maior facilidade em desenvolver relações de empatia e de comunicação com o outro, assim como valores éticos, o que pode favorecer a realização de atividades relacionadas com a ação social e comunitária (Acharya, 2009). Os alunos das áreas das ciências parecem enriquecer o voluntariado com o seu pensamento crítico, criatividade e pragmatismo (Lee, Nargund-Joshi & Dennis, 2011).

3. Iniciativa de Crescimento Pessoal e Voluntariado

3.1. Conceito de Iniciativa de Crescimento Pessoal (ICP)

Ao longo da vida, é provável que os indivíduos tenham algumas experiências adversas que sejam desafiadoras, exigindo mudanças na forma como interagem com os outros e como lidam com as situações do seu cotidiano. Essas mudanças podem ser causadas por fatores externos (promoção do emprego) ou fatores internos, causados pelo indivíduo (terminar um curso). Essas alterações na vida da pessoa poderão exigir que a mesma se adapte a um novo contexto, que interaja com outros de maneira diferente e que use estratégias de *coping* adequadas para as enfrentar (Robitschek, 1997).

Assim, para definirmos a ICP devemos esclarecer, em primeiro lugar, o conceito de crescimento pessoal. Quando experienciamos algo positivo, que leva a uma autorrealização, pode ocorrer um crescimento pessoal que, por sua vez, provoca alterações internas no indivíduo a vários níveis, tais como ao nível cognitivo, comportamental e/ou afetivo (Robitschek et al., 2012). O crescimento pessoal é então um processo intencional em que o indivíduo investe na alteração do seu “eu” de forma a aperfeiçoar-se como pessoa. Os indivíduos que realizam uma mudança voluntária e consciente no seu crescimento pessoal, por norma, apresentam valores mais elevados no seu bem-estar, uma maior capacidade em gerir o stresse e em enfrentar desafios presentes ao longo da sua vida e adaptam-se ao ambiente de forma mais eficiente (Yakunina, Weigold, & Weigold, 2013). Pelo contrário, os indivíduos que crescem e se desenvolvem de forma não intencional apresentam níveis mais baixos de autoeficácia e de autodomínio (Robitschek et al., 2012). Quando o crescimento pessoal ocorre de forma não consciente e não intencional, a pessoa tende a manifestar níveis mais baixos de bem-estar psicológico (Robitschek, 1999).

A ICP é definida como um processo ativo e objetivo, alcançado através das competências do indivíduo, para concretizar mudanças que geram um desenvolvimento positivo (Robitschek, 1998). Esta temática começou a ser alvo de estudo por volta da década de 60, devido às mudanças em relação ao estilo de vida e o individualismo presente na sociedade moderna (Louis, 1980). Freitas, Damásio, Tobo, Kamai e Koller (2016) constaram que os estudos sobre a ICP têm aumentado de forma progressiva desde os anos noventa, quando Robitschek (1997) começou o estudo sistemático sobre essa temática, mas este crescimento foi notório nos últimos anos, em especial até 2014, onde 80.4% das publicações foram realizadas. Na ICP, estão envolvidos quatro componentes: a prontidão para a mudança (a capacidade psicológica para o envolvimento no processo de crescimento), capacidade de planificação (o crescimento deverá acontecer de forma estratégica, organizada e através da auto mudança), utilização de recursos (capitalizar os recursos disponíveis) e o comportamento intencional (elaborar os planos e comportamentos para a auto mudança) (Robitschek & Keyes 2009). As quatro componentes são a base para uma ICP saudável. Se o foco do indivíduo se mantiver nestas componentes, os valores do ICP aumentam e, por consequência, os níveis de bem-estar, desenvolvimento da

identidade e a prática de ações pró-ativas, estando menos predispostos para problemas psicológicos, em especial a ansiedade e a depressão (Robitschek & Kashubeck, 1999; Robitschek & Keyes de 2009).

De forma a que a ICP pudesse ser avaliada, foi desenvolvida uma escala de avaliação, a *Personal Growth Initiative Scale II* (PGIS-II), (Robitschek & Kashubeck, 1999; Robitschek & Keyes, 2009). Esta escala tem como primordial objetivo avaliar a ICP através das quatro componentes/dimensões já mencionadas. No decorrer do estudo da avaliação psicométrica da escala, Robitschek e seus colaboradores (2012) concluíram que as dimensões prontidão para a mudança e capacidade de planificação estão ligadas aos aspetos cognitivos da ICP e as dimensões de utilização de recursos e do comportamento intencional estão ligadas ao comportamento/ ação. Yakunina, Weigold e Weigold (2013) afirmam que, das quatro componentes, a capacidade de planificação é a que está diretamente associada ao bem-estar psicológico, sendo um preditor da saúde mental e bem-estar. Em relação às diferenças de sexo, no caso do sexo masculino, as dimensões capacidade de planificação, comportamento intencional e prontidão para a mudança apresentam normalmente valores mais altos do que nas mulheres (Robitschek et al., 2012). A utilização de recursos é apontada como a mediadora das outras três dimensões da ICP e a sua utilização conduz ao suporte emocional e crescimento pessoal (Robitschek et al., 2012).

Para Ryff e Keyes (1995), a ICP promove o bem-estar psicológico, como já foi referido por outros autores. O bem-estar psicológico, diz respeito ao funcionamento positivo ao nível da capacidade de autoaceitação, do estabelecimento de relações positivas e afetivas com os outros, de autonomia, de controlo do meio, do propósito de vida e do crescimento pessoal (Villacieros, Serrano, Bermejo, Magaña, & Carabias, 2014). Associadas à variável ICP, estão as dimensões da autoaceitação, relações positivas com outras pessoas, autonomia, domínio do ambiente, propósito de vida e crescimento pessoal, todas estas dimensões proporcionam um bem-estar psicológico (Keyes, Shomtkin & Ryff, 2002). A utilização da ICP, como um recurso pessoal intrínseco, resulta na promoção de mudanças impulsionadoras de um crescimento positivo e saudável do indivíduo (Weigold & Robitschek, 2011). Assim sendo, segundo Robitschek (1998), o processo de mudança pessoal e a ICP podem ser caracterizados como inconscientes e não intencionais, conscientes e não intencionais ou conscientes e intencionais. Os dois primeiros processos, em geral, resultam de pressões ambientais, acabando por permitir o crescimento pessoal de forma não intencional, ou seja, o indivíduo pode não estar ciente do que o levou a mudar. No processo de mudança consciente e não intencional, os indivíduos identificam que há uma necessidade de mudança, mas têm pouco controlo sobre como esse processo acontece (Robitschek, 1999). A diferenciação entre os processos conscientes e inconscientes não intencionais e a ICP é importante, pelo facto de os processos de crescimento pessoal não intencionais estarem relacionados de forma negativa com os índices de bem-estar e desenvolvimento positivo. O processo de ICP, noutra perspetiva, tem uma associação positiva

com o aumento dos níveis de bem-estar e ao desenvolvimento positivo dos indivíduos (Robitschek, 1999).

Em suma, os indivíduos com altos níveis de ICP apresentam uma maior capacidade para procurar o que necessitam e para criar e agarrar as oportunidades, um maior profissionalismo e um melhor funcionamento interpessoal, constituindo um fator de proteção para o desenvolvimento de depressão (Robitschek & Kashubeck, 1999). Noutra perspetiva, quando os índices de ICP se manifestam acima da média, os indivíduos apresentam níveis baixos de afeto negativo, stress, de perceção de estigma e de recuperação de experiências traumáticas (Borja & Callahan, 2009; Callahan, Borja, Herbert, Maxwell & Ruggero, 2013).

3.2. Iniciativa de Crescimento Pessoal (ICP) e Motivações para o Voluntariado

Os indivíduos que apresentam valores elevados de ICP apresentam uma maior capacidade em identificar e/ou criar oportunidades que despoletam um desenvolvimento pessoal positivo (Robitschek & Kashubeck, 1999). Estes indivíduos adaptam-se de forma positiva às diferentes situações, apresentando maiores níveis de satisfação com a vida, capacidade em lidar com situações de maior stress e em procurar soluções adequadas aos desafios que enfrentam (Robitschek et al., 2012). Robitschek & Keyes (2009) afirmam que os indivíduos com maiores índices de bem-estar emocional e social são mais felizes, contribuem socialmente para a sua comunidade, apresentam uma coerência e integração social e maior satisfação com a vida. Ou seja, os indivíduos que apresentam valores mais elevados de ICP tendem a agir de forma pró-ativa, altruísta em relação ao seu desenvolvimento pessoal e para uma mudança intra-individual a nível cognitivo, comportamental e afetivo. Uma das formas destes indivíduos expressarem o seu contributo na comunidade poderá ser o voluntariado, formal ou informal. No estudo realizado por Amorim et al. (2019) com 108 estudantes universitários voluntários, concluíram que o trabalho voluntário lhes trouxe benefícios pessoais, em especial 94 alunos (87%) referiam obter um crescimento pessoal com esta atividade. Os estudantes reconheceram que ao praticar voluntariado estavam a ajudar o outro, mas também a si mesmos, adquirindo conhecimento de outras realidades, crescimento pessoal, novas experiências e bem-estar psicológico (Amorim et al., 2019).

A identidade e a personalidade, são variáveis que representa um papel influenciador na ICP (Sharma, Garg & Rastogi, 2011) e na motivação para o voluntariado (Baumel & Kelly, 2019). Sendo a identidade estabelecida durante a transição da adolescência para a fase adulta e é nesta altura que a ICP é fundamental para a procura dos recursos, planear o futuro e encontrar a identidade (Luyckx, Lens, Smits & Goossens, 2010). A ICP exerce uma força para que seja possível criar metas claras e orientadas para o presente ou futuro, nas quais os indivíduos pretendem focar as suas energias (Shorey, Little, Snyder, Kluck & Robitschek, 2007). Algumas

características da personalidade tais como a impaciência, a inquietação, a concentração na realização de uma tarefa e a dependência no trabalho demonstram uma maior capacidade de ICP (Sharma, Garg & Rastogi, 2011). A ICP é um antecedente da potencial construção da identidade e influenciadora da força da identidade e exploração vocacional dos estudantes do ensino superior (Robitschek & Cook, 1999). A identidade e personalidade também são cruciais para a motivação da prática de voluntariado. Os indivíduos com personalidades extrovertidas estão mais predispostos a participar em atividades voluntárias, contacto com outras pessoas e procuram formatos inovadores de voluntariado, por outro lado os indivíduos que detêm características de personalidades, como mente aberta e pragmáticos, procuram igualmente a prática de voluntariado, mas de uma forma mais ativo e organizacional (Ackermann, 2019). Como foi supramencionado, indivíduos com características de personalidades como a inquietação e a impaciência demonstram valores mais elevados de ICP e poderão estar mais sensíveis à prática de voluntariado, pois são estas características que impulsionam para o voluntariado e à participação de uma organização voluntária (Ackermann, 2019).

A idade e o sexo são variáveis que influenciam a ICP. Os indivíduos mais jovens tendem a explorar as suas capacidades com alguma hesitação, sintomas depressivos, e preocupações. Com o avançar da idade, estes receios desvanecem e dirigem-se para a delineação dos objetivos de vida (Robitschek & Cook, 1999). No sexo masculino, as dimensões capacidade de planificação, comportamento intencional e prontidão para a mudança apresentam valores mais elevados do que nas mulheres (Robitschek et al., 2012). Já Beri e Jain (2016) referem não existir diferenças significativas entre os sexos para a iniciativa de crescimento pessoal. Os mesmo não sucede no voluntariado, em que o sexo feminino é o mais encontrado nas atividades voluntárias em todas as faixas etárias (Caprara & Steca, 2007).

No que diz respeito à área académica de estudo, são os alunos das áreas de ciências que demonstram valores mais altos de ICP, autoeficácia emocional e bem-estar (preditor da ICP) comparativamente aos alunos de artes (Beri & Jain, 2016). Os alunos universitários das áreas das ciências sociais, em especial da psicologia, apresentam vontade em mudar e melhorar como pessoa de forma consciente, resultando num crescimento pessoal (Straaten, Jorgensen, Hill & Nel, 2016).

Parte II. Estudo empírico

O segundo capítulo apresenta o estudo empírico deste trabalho. Na primeira parte, são apresentados os objetivos da investigação, as variáveis em estudo, a caracterização dos participantes, uma breve descrição dos instrumentos utilizados e os procedimentos necessários para a análise deste estudo. A segunda parte engloba os resultados obtidos e a sua discussão, tendo em conta a revisão de literatura apresentada sobre o tema, e a última e terceira parte revelam as conclusões, implicações e contributos do estudo.

Capítulo 2. Método

2.1. Apresentação do estudo e objetivos

O presente estudo integra-se no projeto de investigação do Departamento de Psicologia e Educação da Universidade da Beira Interior designado de “Violência 360º- Violência Interpessoal, voluntariado e bem-estar psicológico em jovens” e que tem como principal objetivo avaliar um conjunto de atitudes e comportamentos em estudantes do ensino superior. O objetivo primordial do trabalho apresentado é estudar o fenómeno da motivação para o voluntariado em estudantes do Ensino Superior, compreendendo e descrevendo as motivações que levam à prática desta atividade e em simultâneo a sua possível relação com a iniciativa de crescimento pessoal.

Desta forma, definiram-se os seguintes objetivos específicos:

1. Analisar as diferenças entre os sexos ao nível das motivações para o voluntariado
2. Comparar as motivações para o voluntariado em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades de voluntariado
3. Comparar a iniciativa de crescimento pessoal em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades de voluntariado
4. Analisar a relação entre as motivações para o voluntariado e a perceção de iniciativa de crescimento pessoal
5. Comparar a perceção de iniciativa de crescimento pessoal entre o grupo que nunca praticou voluntariado e o grupo que já teve essa experiência

Este estudo é de natureza quantitativa, pois os dados recolhidos são expressos através de medidas e métodos padronizados convertíveis em números, e é descritivo, pois tem como objetivo descrever o fenómeno, identificar as variáveis e inventariar os factos. O presente estudo também é exploratório, oferecendo a possibilidade efetuar previsões e/ou relações entre as variáveis. O estudo também é de carácter correlacional, pois pretende-se estudar a

relação entre as variáveis motivações para o voluntariado e iniciativa de crescimento pessoal, diferenciar e comparar os resultados entre grupos (Ribeiro, 2010).

2.2. Variáveis em estudo

De forma a ser possível realizar os objetivos do estudo, foram selecionadas as seguintes variáveis de estudo:

Motivações para o voluntariado. As motivações para o voluntariado foram avaliadas através do Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV) (Gonçalves, Monteiro & Pereira, 2011; Monteiro, Gonçalves & Pereira, 2012), através das seis funções motivacionais: função valores, função experiência, função crescimento, função carreira, função social e função proteção. Este estudo também teve em conta a prática ou não de voluntariado, a frequência e a área de atividade.

Iniciativa de Crescimento Pessoal. Esta variável foi avaliada através da Escala de Iniciativa de Crescimento Pessoal (EICP-II) dos autores Robitschek e Kashubeck (1999) e Robitschek e Keyes (2009). A iniciativa de crescimento pessoal resulta do envolvimento ativo do indivíduo no seu processo de crescimento pessoal (Robitschek, 1998). A tradução desta escala para a língua portuguesa foi realizada por Freitas et al. (2018). A escala de EICP-II avalia quatro dimensões: prontidão para a mudança, capacidade de planificação, comportamento intencional e utilização de recursos. As quatro dimensões estão divididas entre duas dimensões: cognitiva e comportamental. Na dimensão cognitiva, estão incluídas as dimensões prontidão para a mudança e a capacidade de planificação e na dimensão comportamental, estão o comportamento intencional e a utilização de recursos.

2.3. Participantes

Neste estudo, a amostra apresentada foi recolhida por conveniência. Os critérios de inclusão da amostra foram a frequência do primeiro ciclo de estudos no Ensino Superior, ter nacionalidade portuguesa, idade igual ou superior a 18 anos e o preenchimento completo e adequado dos questionários distribuídos.

A amostra total é composta por 177 participantes, com idades compreendidas entre os 18 e os 36 anos ($M=20.98$; $DP=2.733$). Como é possível observar na Tabela 1, a amostra está dividida em dois grupos: jovens que nunca praticaram voluntariado ($N=58$; 32.8%) e jovens que já praticaram voluntariado pelo menos uma vez ($N=119$; 67.2%). No grupo de jovens que nunca praticaram voluntariado, 45 estudantes são do sexo masculino (77.6%) e 13 do sexo feminino (22.4%), com idades entre os 18 e 21 anos (84.5%). De acordo com os anos de curso, a maioria frequenta o 3º ano (53.4%) do 1º ciclo de estudos (licenciatura), sendo os cursos com maior representação o

de Ciências do Desporto com 23 alunos (39.7%) e o de Engenharia Informática com 15 alunos (25.8%). Relativamente à universidade que frequentam, 52 são alunos da Universidade da Beira Interior (UBI) (93.3%) e 6 da Universidade da Madeira (UMA) (6.7%). Dentro do grupo de jovens que já praticou voluntariado pelo menos uma vez, 90 são do sexo masculino (75.6%) e 28 do sexo feminino (23.5%), com idades entre os 18 e 36 anos. A maioria dos alunos pertence ao 3º ano (68.1%) do 1º ciclo de estudos e os cursos com maior representação são o de Ciências do Desporto com 45 alunos (37.8%) e o de Engenharia Informática com 34 alunos (28.6%). Relativamente à universidade de origem, 122 alunos frequentam a UBI (94.1%) e 7 a UMA (5.9%).

Tabela 1. Caracterização sociodemográfica da amostra do estudo (N= 177)

		Jovens que nunca praticaram voluntariado (n=58)		Jovens que já praticaram voluntariado pelo menos uma vez (n=119)	
		N	(%)	N	(%)
Sexo	Masculino	45	77.6	90	75.6
	Feminino	13	22.4	28	23.6
Grupo etário	18 aos 21	49	84.5	103	86.6
	22 aos 36	9	15.5	39	13.4
Curso	Ciências do Desporto	65	36.7	45	37.8
	Engenharia Informática	56	31.8	38	28.7
	Engenharia Aeronáutica	13	7.3	10	8.4
	Engenharia Eletrónica	10	5.6	8	6.8
	Informática Web	9	5.1	0	0
	Engenharia Eletromecânica	4	2.3	6	5
	Engenharia Civil	4	2.3	1	0.8
	Engenharia	4	2.3	0	0
	Bioengenharia	2	1.1	0	0
	Eng. eletrónica e computadores	2	1.1	2	1.7
	Design Industrial	1	0.6	1	0.8
Ano do Curso	1º Licenciatura	51	28.8	29	24.4
	2º Licenciatura	9	5.1	6	5
	3º Licenciatura	113	63.8	81	68.1
Faculdade	UBI	52	93.3	112	94.1
	UMA	6	6.7	7	5.9

Com o intuito de caracterizar as práticas de voluntariado dos estudantes do grupo que já praticou voluntariado pelo menos uma vez, foram analisadas as estatísticas descritivas da experiência na prática de voluntariado e da prática atual, periodicidade da atividade voluntária, tempo despendido em número de dias, áreas de voluntariado e os custos pessoais relacionados com a sua prática. A Tabela 2 revela que de um total de 119 alunos já praticou pelo menos uma vez voluntariado, apenas cinco (4.2%) exercem trabalho voluntário, a maior parte dos alunos exerceu atividades de voluntariado num período inferior a 8 dias (40.3%) e 30 estudantes (25.2%) de 30 a mais de 120 dias.

Em relação à periodicidade, 55 alunos referem praticar voluntariado pontualmente (46.2%) e apenas oito estudantes mencionam que praticam e/ou já praticaram atividades de voluntariado diariamente (6.7%). No que respeita às áreas de voluntariado, a área com maior percentagem de alunos está concentrada na ação social, com 33 alunos (28.2%) e, de seguida, a área do ambiente e animais com 17 alunos (13.8%). Quanto à perceção de custos pessoais associados à prática de voluntariado, a maioria dos estudantes que respondeu afirma não ter custos pessoais (71.4%) a esta questão, 85.7% dos estudantes não responderam.

Tabela 2. Caracterização das práticas de voluntariado (N=119)

		N	(%)
Pratica voluntariado atualmente	Sim	5	4.2
	Não	107	89.9
Nº de dias	<8	48	40.3
	8 a 30	39	32.8
	30 até mais de 120	30	25.2
Periodicidade	Diariamente	8	6.7
	Semanalmente	15	12.6
	Mensalmente	10	8.4
	Pontualmente	55	46.4
	Não refere	31	26.1
Áreas de Voluntariado	Ação Social	33	28.2
	Defesa do Património	5	4.2
	Ambiente/ Animais	17	13.8
	Deficiência	7	13.8
	Formação	4	3.4
	Idosos	9	7.4
	Saúde	6	5
	Infância/ Juventude	10	8.2
	Desporto	12	9.8
	Sem abrigo	6	5
	Educação	7	5.8
	Outros (Festival, religião, associação, autorrealização)	4	3.4
	Não refere	51	49.8
Custos pessoais da prática de voluntariado	Sim	17	14.3
	Não	85	71.4
	Não refere	102	85.7

2.4. Instrumentos

Para o presente estudo, foram utilizados um questionário sociodemográfico, a Escala de Iniciativa de Crescimento Pessoal (EICP-II) e o Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV). Estes instrumentos foram escolhidos de acordo com as variáveis em estudo e pelas suas características psicométricas, estando inseridos num protocolo mais alargado utilizado no âmbito do projeto de investigação subjacente ao presente estudo.

2.4.1. Questionário sociodemográfico

O questionário sociodemográfico foi concebido pela equipa de investigação do projeto V360° e foi aplicado a todos os participantes pertencentes à amostra, com o objetivo de obter uma caracterização pormenorizada da população em estudo.

O instrumento engloba variáveis de natureza sociodemográfica (sexo, grupo etário, cursos, ano do curso e nacionalidade) e variáveis associadas à prática de voluntariado (e.g., se já realizou voluntariado, em que áreas realizou voluntariado, quanto tempo durou essa experiência e se considera ter custos pessoais).

2.4.2. Inventário de Motivações para o Voluntariado (IMV)

O instrumento *Volunteer Functions Inventory* (IMV) de (Clary, Ridge, Stukas, Copeland & Miene, 1998) tem como principal objetivo a avaliação das diferentes motivações para a prática de voluntariado, motivação essa que pode ter diversas origens e que pode alterar-se ao longo do tempo. Este instrumento na versão portuguesa é designado por Inventário de Motivações para o voluntariado (Gonçalves, Monteiro & Pereira, 2011; Monteiro, Gonçalves & Pereira, 2012).

O inventário é constituído por 30 itens, divididos em seis subescalas com cinco itens. As respostas para cada item são apresentadas através de uma escala de tipo *likert* de sete pontos, em que o 1 corresponde a “nada importante” e o 7 a “extremamente importante”. As seis subescalas são: função valores, função experiência, função crescimento, função carreira, função social e função proteção. Os resultados deste instrumento são obtidos através do resultado médio dos *scores* dos cinco itens de cada subescala. O que significa que quanto maior a pontuação, maior será a importância da motivação (Clary et al., 1998).

A subescala função valores refere-se às preocupações altruístas e humanitárias e corresponde aos itens 3, 8, 16, 19 e 22. A função experiência inclui a aquisição de novas experiências, habilidades e conhecimentos e inclui os itens 12, 14, 18, 25 e 30. A função crescimento está relacionada com o autoconhecimento, autodesenvolvimento, aumento da autoestima e crescimento pessoal e integra os itens 5, 13, 26, 27 e 29. A função carreira descreve a motivação para evoluir na carreira profissional e académica e inclui os itens 1, 10, 15, 21 e 28. A função social perspetiva a motivação como uma ferramenta de adaptação e ajustamento social,

estando incluídos os itens correspondentes são 2, 4, 6, 17 e 23. Por último, a função proteção é explicada pela intenção de minimizar os problemas pessoais ou sentimentos de culpa por vivenciarem uma vida melhor do que as pessoas a quem voluntariado se dirige e integra os itens desta dimensão são 7, 9, 11, 20 e 24 (Clary et al., 1998).

Em relação aos dados psicométricos do IVM, a versão portuguesa exibe uma boa consistência interna com um alfa de *Cronbach* de 0.88 e, para as seis subescalas, os valores apresentados são de: 0.64 para a função Valores; 0.83 para a função Experiência; 0.77 para a função Crescimento; 0.65 para a função Carreira; 0.73 para a função Social e 0.76 para a função Proteção (Gonçalves et al., 2011).

2.4.3. Escala de Iniciativa de Crescimento Pessoal (EICP-II)

A primeira versão da EICP (Escala de Iniciativa de Crescimento Pessoal) foi elaborada por Robitschek (1999) e tinha uma estrutura unidimensional. A iniciativa de crescimento pessoal é caracterizada como o envolvimento ativo e intencional no processo de auto-mudança (Robitschek, 1998). A EICP era composta por nove itens que avaliavam o crescimento pessoal através de uma escala de tipo *likert* de seis pontos, em que 0 corresponde a “discordo completamente” e o 5 “concordo completamente”.

O resultado era calculado através da soma das respostas aos itens e, quanto maior fosse a pontuação, maiores seriam os níveis de ICP. A EICP apresentou uma consistência interna de 0.87 (alfa de Cronbach) (Robitschek, 1999). A primeira versão da escala apresentava duas limitações, por um lado, a falta de especificidade do conteúdo, em que o objetivo era a procura do equilíbrio da vida, identificação de propósito de vida e estabelecimento de metas e, por outro, a segunda limitação era a ausência da distinção entre a componente cognitiva e comportamental, sendo uma escala unidimensional (Robitschek, 1999).

A segunda versão da escala designada de *Personal Growth Initiative Scale II* (PGIS-II), dos autores Robitschek e Kashubeck (1999) e Robitschek e Keyes (2009) representa uma estrutura multidimensional. Na língua portuguesa, a escala designa-se por Escala de Iniciativa de Crescimento Pessoal II (EICP-II) e foi elaborada pelos investigadores Freitas, Damásio, Kamei, Tobo, Koller e Robitschek (2018). Esta escala é composta por 16 itens com resposta de tipo *likert* de 6 pontos, com um intervalo de 0 (“discordo totalmente”) a 6 (“concordo totalmente”), que estão divididos por quatro dimensões: *Readiness for change* (prontidão para a mudança; e.g., “Eu sei quando é a hora de mudar coisas específicas sobre mim”), *Planfulness* (capacidade de planificação., e.g., “Quando tento mudar-me faço um plano realista para o meu crescimento pessoal); *Using Resources* (utilização de recursos; e.g., “Peço ajuda quando tento mudar”) e *Intentional Behavior* (comportamento intencional; e.g., “Trabalho ativamente para me aprimorar) (Robitschek et al., 2012). Todas as perguntas da escala estão escritas de forma positiva, não sendo necessário inverter os seus itens para a sua interpretação. Os itens

correspondentes à subescala prontidão para a mudança são 2, 8, 11 e 16, à subescala capacidade de planificação são 1, 3, 5, 10 e 13, à subescala utilização de recursos são 6, 12 e 14 e, por fim, à subescala comportamento intencional são os itens 4, 7, 9 e 15.

A pontuação média final é a soma dos resultados de cada subescala obtendo-se resultados num intervalo de 0 a 20. O resultado irá indicar o grau de iniciativa para o crescimento pessoal, sendo que quanto maior foi o resultado apresentado, em cada subescala e no total, maior será a iniciativa de crescimento pessoal percebida. Neste estudo, foi utilizada a versão da EICP-II da autoria de Freitas, Damásio, Kamei, Tobo, Koller e Robitschek (2018). Para a adaptação deste instrumento, foi realizada uma tradução do questionário de inglês para português e, posteriormente, por um grupo de investigadores, especialistas na área da psicométrica e na psicologia positiva, foi realizado um pré-teste numa amostra populacional de $n=12$ para avaliar o comportamento da escala (Freitas et al., 2018). Após este procedimento, a escala foi novamente traduzida, mas de forma inversa, de português para inglês, tendo sido desta vez avaliada por um grupo de especialistas e pela autora original da escala. Após estas duas fases, foi verificado que ambas as versões traduzidas estavam adaptadas à cultura, nível semântico e o idioma equivalente à escala original (Freitas et al., 2018). Para esta versão da escala, a consistência interna, avaliada através do alfa de *Cronbach*, das dimensões da EICP-II foi, para a subescala de prontidão para a mudança de $\alpha=0.86$, para a subescala de capacidade de planificação de $\alpha=0.79$, para a subescala de uso de recursos de $\alpha=0.75$ e para a subescala de prontidão para a mudança de $\alpha=0.78$ (Freitas et al., 2018).

2.5. Procedimentos de recolha de dados

Foram efetuados os contactos com os docentes das diversas turmas da Universidade da Beira Interior e da Universidade da Madeira, para efetuar a recolha de dados com o seu consentimento. A recolha de dados decorreu no período de outubro a dezembro de 2018, de forma presencial, por um processo de amostragem não aleatória. Tendo em conta que o presente estudo está inserido num projeto, no qual participam outros estudantes do curso de mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde, o protocolo de investigação aplicado continha instrumentos de avaliação de todos os estudos integrados no projeto e um documento com a explicação dos objetivos e o pedido da participação voluntária de todos os alunos, de forma a assegurar o consentimento informado dos participantes.

No decorrer do mês de outubro a dezembro, o protocolo foi administrado presencialmente em formato físico nas salas de aula de cada turma do primeiro ciclo de estudos do Ensino Superior, alertando os presentes para o preenchimento do consentimento informado. Foram respeitados os princípios éticos da investigação, nomeadamente a confidencialidade, o anonimato dos protocolos administrados e o esclarecimento do carácter voluntário do preenchimento do protocolo. O preenchimento dos protocolos demorou cerca de 40 minutos e foram recolhidos

um total de 187 participantes, tendo sido informados acerca dos objetivos do estudo. Os participantes que não preencheram a totalidade do protocolo de investigação foram retirados da investigação através dos critérios de exclusão. A amostra total das duas amostras foi de 177, em que 136 são do sexo masculino (76.7%) e 39 do sexo feminino (22%), com idades compreendidas entre os 18 e os 36 anos ($M=20.98$; $DP=2.733$).

2.6. Procedimentos estatísticos

Para a análise estatística dos dados, foi construída uma base de dados com recurso ao *IMB® SPSS® (Statistical Package for Social Sciences)* versão 25 para Windows, com o propósito de serem avaliados. Depois da base de dados concluída foi realizada uma triagem dos casos inválidos através dos critérios de exclusão, tendo sido apenas admitidos os indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos, com nacionalidade portuguesa e que tivesse respondido a todos os itens das escalas em estudo. No final, contabilizou-se um total de 177 participantes, divididos em dois grupos: os alunos que nunca praticaram voluntariado ($n=58$) e os que já praticaram voluntariado, pelo menos uma vez ($n=119$).

Em relação à análise estatística dos dados, para a caracterização dos dois grupos, foram calculadas, para as variáveis quantitativas, médias (M) e o desvios-padrão (DP), e para as variáveis categoriais (qualitativas), foram calculadas frequências absolutas (N) e a frequências relativas (%).

Após esta fase, foi avaliada a consistência interna das escalas e subescalas através do cálculo do coeficiente Alfa de *Cronbach* para compreender a fiabilidade interna das medidas utilizadas (Maroco, 2010). É comum que, na área das Ciências Sociais e Humanas, os pressupostos da distribuição normal dos dados não sejam completamente cumpridos, mas é igualmente apontado que, quando o tamanho da amostra é superior a 30, esse constrangimento pode não ser decisivo, na medida em que os testes não paramétricos, relativamente aos paramétricos, não apresentam a mesma robustez (Pallant, 2007). Desta forma, com base nestes argumentos e, pelo facto de a amostra de estudo ser superior a 100 participantes, optou-se por analisar os resultados com recurso a testes paramétricos.

Seguidamente, realizaram-se também estudos de estatística inferencial, recorrendo-se a estatísticas e testes paramétricos, designadamente ao cálculo do coeficiente de correlação de *Pearson*, a modelos de regressão linear simples e ao teste T para amostras independentes (para comparar dois grupos). Neste sentido, com base nos argumentos da autora e pelo facto de a amostra de estudo ser superior a 100 participantes, optou-se por analisar os resultados com recurso a testes paramétricos.

Capítulo 3. Resultados

Neste capítulo, são apresentados os resultados obtidos no presente estudo. Primeiramente, são descritos os resultados da análise da consistência interna das medidas utilizadas no estudo. Finalmente, de seguida são expostos os resultados das análises inferenciais, realizadas tendo por base os objetivos delineados anteriormente.

3.1. Análise da consistência interna das medidas do estudo

De acordo com a Tabela 3, os valores de alfa de *Cronbach* evidenciam uma boa consistência interna das escalas, sendo superiores aos dos estudos de validação, referidos na descrição dos instrumentos de avaliação. Em relação as dimensões do IMV, os valores de coeficientes obtidos foram 0.92 para dimensão Valores; 0.96 para dimensão Experiência; 0.92 para a dimensão Crescimento; 0.89 para a dimensão Carreira; 0.89 para a dimensão Social e 0.88 para a dimensão Proteção. O valor do coeficiente de Alfa de *Cronbach* pode encontrar-se em diferentes intervalos, obtendo vários significados, tais como: inaceitável (valor < a 0.50), mau entre 0.50 e 0.60; aceitável entre 0.60 e 0.70; bom entre 0.70 e 0.80; muito bom entre 0.80 e 0.90 e, por último, excelente quando apresente valores superiores a 0.90 (DeVellis, 1991). De acordo com estes valores obtidos nas dimensões da IMV, é possível concluir que todas as dimensões apresentam boa consistência interna, estando todas as dimensões nos intervalos de boa e muito boa consistência interna (Pestana e Gageiro, 2008).

Na escala EICP-II, o valor do coeficiente obtido foi de 0.94, relevando consistência interna muito boa. Em relação as dimensões da EICP-II, os valores de coeficientes obtidos foram 0.85 para a dimensão Prontidão para a Mudança; 0.88 para a dimensão capacidade de planificação; 0.68 para a dimensão Uso de Recursos; 0.87 para a dimensão Comportamento Intencional. Os valores obtidos nas dimensões, demonstram uma boa consistência interna, enquadrando-se no intervalo de 0.70 a 0.90. Com exceção da dimensão uso de recursos que se enquadra no intervalo 0.60 a 0.70, apresentando uma consistência interna aceitável (Pestana & Gageiro, 2008).

Tabela 3. Alfa de Cronbach dos instrumentos de avaliação no artigo de validação e neste estudo

	<i>Alfa original</i>	<i>Alfa do estudo</i>
IMV*		
Valores	0.64	0.92
Experiência	0.83	0.96
Crescimento	0.77	0.92
Carreira	0.65	0.89
Social	0.73	0.89
Proteção	0.76	0.88
EICP-II**		
Prontidão para a mudança	0.86	0.85
Capacidade de planificação	0.79	0.88
Utilização de recursos	0.75	0.68
Comportamento intencional	0.78	0.87

*Inventário de motivações para o voluntariado

**Escala de Iniciativa de Crescimento Pessoal -II

3.2. Análise das diferenças entre os jovens do sexo masculino e do sexo feminino ao nível das motivações para o voluntariado

Com o objetivo de perceber se existem diferenças entre os jovens do sexo masculino e do sexo feminino em relação às motivações para o voluntariado, foi realizado um teste *t* para amostras independentes. De acordo com os resultados apresentados na Tabela, a única função que, em média, é estatisticamente entre os grupos é a função experiência $t(115)=-2.067$, $p=0.05$. Em relação às restantes dimensões, não se obtiveram diferenças estatisticamente entre os dois grupos. Apesar de as diferenças não serem estatisticamente significativas, as mulheres apresentam valores médios superiores aos revelados pelos homens.

Tabela 4. Apresentação dos resultados relativos ao teste *t* para amostras independentes entre os sexos e as motivações para o voluntariado (IMV) (N=119)

Dimensão	Sexo	N	M	DP	df	t	p
Valores	Masculino	89	4.79	1.37	115	-1.870	0.064
	Feminino	28	5.34	1.23			
Experiência	Masculino	89	4.81	1.49	115	-2.067	0.041
	Feminino	28	5.45	1.25			
Crescimento	Masculino	89	4.49	1.45	115	-1.601	0.112
	Feminino	28	4.98	1.33			
Carreira	Masculino	89	4.40	1.33	116	- 0.750	0.455
	Feminino	28	4.62	1.33			
Social	Masculino	89	4.05	1.28	115	- 0.847	0.399
	Feminino	28	4.29	1.31			
Proteção	Masculino	89	3.73	1.36	115	-1.249	0.214
	Feminino	28	4.09	1.15			

3.3. Análise das motivações para o voluntariado em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades de voluntariado

Para analisar as diferenças quanto às motivações para o voluntariado em função dos dias despendidos nesta prática, primeiramente, foi necessário recodificar a variável em duas categorias: até 8 dias (n=47) e entre 9 e 120 dias (n=69). De forma a analisar as diferenças quanto ao nível das motivações para o voluntariado em função do nº de dias despendido para a sua prática, foi aplicado o teste *t* para amostras independentes entre os dois grupos. Através da Tabela 5, podemos observar que nas funções valores, $t(114)=-2.286$, $p=0.025$; crescimento, $t(114)$, $p=0.002$, e carreira $t(115)=-2.927$, $p=0.004$, existem diferenças significativas nas pontuações médias das variáveis dependentes entre os dois grupos. Em relação às dimensões experiência, social e proteção, não foram encontradas diferenças significativas entre os dois grupos comparados.

Tabela 5. Apresentação dos resultados relativos ao teste *t* para amostras independentes entre os grupos do nº de dias e as motivações para o voluntariado (IMV) (N=119)

Dimensão	Nº de dias	N	M	DP	df	t	p
Valores	Até 8 dias	47	4.38	1.51	114	-2.286	0.025
	9 até 120 dias	69	5.33	1.13			
Experiência*	Até 8 dias	47	4.32	1.69	114	-2.874	0.005
	9 até 120 dias	69	5.41	1.11			
Crescimento	Até 8 dias	47	3.90	1.48	114	-3.261	0.002
	9 até 120 dias	69	5.08	1.22			
Carreira	Até 8 dias	48	4.03	1.36	115	- 2.927	0.004
	9 até 120 dias	69	4.70	1.28			
Social	Até 8 dias	47	3.71	1.37	114	- 1.775	0.080
	9 até 120 dias	69	4.43	1.17			
Proteção*	Até 8 dias	47	3.29	1.41	114	-3.542	0.001
	9 até 120 dias	69	4.14	1.15			

* O teste de *Levene* indica que não existe igualdade entre as variâncias

3.4. Análise da iniciativa de crescimento pessoal em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades de voluntariado

Com o intuito de analisar as dimensões da escala de iniciativa de crescimento pessoal em função dos dias despendidos em atividades de voluntariado, foi utilizado o teste *t* para amostras independentes. De acordo com os resultados apresentados na Tabela 6, podemos observar que não existem diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões da escala EICP-II quanto ao número de dias despendido em atividades de voluntariado.

Tabela 6. Apresentação dos resultados relativos ao teste *t* para amostras independentes entre os grupos do nº de dias e a iniciativa de crescimento pessoal (IMV) (N=119)

Dimensão	Nº de dias	N	Média	DP	df	t	p
Prontidão para a mudança	Até 8 dias	48	13.88	3.624	115	0.008	0.993
	9 a mais de 120 dias	69	13.87	3.47			
Capacidade planificação	Até 8 dias	48	16.98	5.29	115	-0.895	0.372
	9 a mais de 120 dias	69	17.77	4.22			
Utilização de recursos	Até 8 dias	48	9.06	3.18	115	-0.787	0.433
	9 a mais de 120 dias	69	9.51	2.88			
Comportamento intencional*	Até 8 dias	48	14.48	4.08	115	- 1.189	0.218
	9 a mais de 120 dias	69	15.32	3.23			

* O teste de *Levene* indica que não existe igualdade entre as variâncias

3.5. Analisar a relação entre iniciativa de crescimento pessoal e as motivações para o voluntariado

De forma a analisar a relação entre as variáveis de estudo, foi realizada uma regressão linear múltipla, que tem como principal objetivo indicar quanto da variação da variável dependente pode ser explicada pelas variáveis independentes, indicando a contribuição relativa de cada variável independente (Pallant, 2007). Esta equação explica a relação entre a variável dependente definida por *y*, que varia de forma linear, enquanto que a variável independente definida por *x*, aumenta ou diminui (Ferreira, 1999). A opção de analisar o modelo de associação entre as duas variáveis advém do facto de existirem associações positivas entre as dimensões da iniciativa de crescimento pessoal e das motivações para o voluntariado. Como se pode observar na Tabela 7, existe uma associação positiva entre cada uma das dimensões de iniciativa de crescimento pessoal e de motivações para o voluntariado (com magnitude fraca a moderada, com valores entre 0.18 e 0.39), com exceção da associação entre prontidão para a mudança e a função proteção, por um lado, e a função social, por outro, e entre utilização de recursos e a função carreira.

Tabela 7. Matriz das correlações de Pearson com todas as variáveis do estudo

Dimensões das duas Escalas	M	DP	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Valores	4.94	1.36	—								
2.Experiência	4.98	1.46	0.909**	—							
3.Crescimento	4.61	1.44	0.850**	0.860**	—						
4.Carreira	4.34	1.34	0.607**	0.719**	0.795**	—					
5.Social	4.13	1.30	0.582**	0.605**	0.710**	0.607**	—				
6.Proteção	3.80	1.32	0.535**	0.592**	0.756**	0.689**	0.636**	—			
7.Prontidão para a mudança	13.9	3.49	0.274**	0.240**	0.253**	0.179	0.211*	0.141	—		
8.Capacidade de planificação	17.4	4.65	0.288**	0.243**	0.255**	0.211*	0.224*	0.182*	0.832**	—	
9.Utilização de recursos	9.29	3.02	0.316**	0.251**	0.239**	0.143	0.318**	0.194*	0.649**	0.656**	—
10.Comportamento intencional	14.9	3.63	0.389**	0.355**	0.317**	0.210*	0.199*	0.198*	0.730**	0.751**	0.709**

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

- Modelo de regressão com as dimensões da EICP-II como predictoras da função Valores do IMV

De forma a examinar os efeitos predictoras de cada uma das dimensões da EICP-II e a função Valores, recorreu-se a uma análise de regressão linear múltipla (Tabela 8). Os resultados obtidos indicam que as dimensões da EICP-II tem um efeito preditor positivo na função valores, explicando cerca de 16% da variância desta variável, considerada como critério, $F(4, 113)=5.24$, $p < 0.001$. Em particular, dimensão comportamento intencional apresenta um efeito positivo na função valores, ou seja, esta variável explica significativamente a função valores ($\beta=0.36$; $t=2.45$; $p < 0.05$).

Tabela 8. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como predictoras da função Valores (N=119)

Dimensões ICP	B	EP B	β	t	R ²	F
					0.16	5.24**
Prontidão para a mudança	-0.02	0.07	-0.06	-0.35		
Capacidade de planificação	0.00	0.05	0.00	0.01		
Utilização de recursos	0.04	0.06	0.08	0.76		
Comportamento intencional	0.14	0.06	0.36	2.45*		

* $p < .05$. ** $p > .01$

- **Modelo de regressão com as dimensões da EICP-II como predictoras da função Experiência do IMV**

Relativamente à Tabela 9, é apresentado o modelo de regressão em que a percepção dos estudantes acerca de cada uma das dimensões da EICP-II surge como predictor da função experiência. Os resultados indicam que todas as variáveis relativas à iniciativa de crescimento pessoal se revelaram preditores da função experiência. Em primeiro lugar, as dimensões da EICP-II foram responsáveis pela explicação de 13% da variância da função experiência, $F(4,113)=4.12$, $p<0.001$. A dimensão comportamento intencional indica um efeito positivo e estatisticamente significativo em relação à função experiência ($\beta=0.39$; $t=2.56$; $p<0.05$).

Tabela 9. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como predictoras da função Experiência (N=119)

Dimensões ICP	B	EP B	β	t	R ²	F
					0.13	4.12**
Prontidão para a mudança	-0.01	0.07	-0.03	-0.16		
Capacidade de planificação	-0.01	0.05	-0.04	-0.22		
Utilização de recursos	0.01	0.06	0.02	0.14		
Comportamento intencional	0.16	0.06	0.39	2.56*		

* $p<.05$. ** $p>.01$

- **Modelo de regressão com as dimensões da EICP-II como predictoras da função Crescimento do IMV**

Os resultados, que constam na Tabela 10, indicam que as dimensões da EICP-II têm um efeito predictor positivo na função crescimento, sendo responsáveis pela explicação de 10% da variância desta variável, considera como critério, $F(4,113)=3.19$, $p<0.001$. Relativamente à percepção do comportamento intencional, observou-se um efeito positivo, demonstrando que esta variável preditora explica significativamente a função crescimento ($\beta=0.27$; $t=1.77$; $p<0.05$).

Tabela 10. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Crescimento (N=119)

Dimensões ICP	B	EP B	β	t	R ²	F
					0.10	3.19**
Prontidão para a mudança	0.01	0.07	0.02	0.14		
Capacidade de planificação	0.01	0.05	0.02	0.12		
Utilização de recursos	0.01	0.06	0.02	0.15		
Comportamento intencional	0.11	0.06	0.27	1.77*		

* $p < .05$. ** $p > .01$

- **Modelo de regressão com as dimensões da EICP-II como preditoras da função Carreira do IMV**

Na Tabela 11, é apresentado o modelo de regressão, no qual a percepção dos universitários em relação à iniciativa de crescimento pessoal surge como preditora da função carreira do voluntariado. Os resultados indicam que duas dimensões (capacidade de planificação e comportamento intencional) predizem positivamente a função carreira. Todas as dimensões da EICP-II foram responsáveis pela explicação de 5% da variância da função carreira $F(4,114) = 1.56$, $p < 0.001$, sendo preditores estatisticamente significativos a variável comportamento intencional ($\beta = 0.14$; $t = 0.91$; $p < 0.05$) e a capacidade de planificação ($\beta = 0.15$; $t = 0.84$; $p < 0.05$).

Tabela 11. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Carreira (N=119)

Dimensões ICP	B	EP B	β	t	R ²	F
					0.05	1.56**
Prontidão para a mudança	-0.01	0.07	-0.02	-0.14		
Capacidade de planificação	0.04	0.05	0.15	.084*		
Utilização de recursos	-0.02	0.06	-0.04	-0.31		
Comportamento intencional	0.05	0.06	0.14	0.91*		

* $p < .05$. ** $p > .01$

- **Modelo de regressão com as dimensões da EICP-II como preditoras da função Social do IMV**

A Tabela 12 revela os resultados do modelo de regressão com as dimensões da EICP-II como preditoras da função social. Em primeiro lugar, as dimensões da EICP-II foram responsáveis por 11% da variância da função social do voluntariado $F(4,113)=3.30$, $p<0.001$. A dimensão utilização de recursos apresenta uma relação positiva e estatisticamente significativa com a função social ($\beta=0.34$; $t=2.54$; $p<0.05$).

Tabela 12. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Social (N=119)

Dimensões ICP	B	EP B	β	t	R ²	F
					0.11	3.30**
Prontidão para a mudança	-0.00	0.07	-0.01	-0.06		
Capacidade de planificação	0.02	0.05	0.08	0.47		
Utilização de recursos	0.15	0.06	0.34	2.54*		
Comportamento intencional	-0.03	0.06	-0.09	-0.60		

* $p<.05$. ** $p>.01$

- **Modelo de regressão com as dimensões da EICP-II como preditoras da função Proteção do IMV**

A Tabela 13 apresenta os resultados do último modelo de regressão linear múltipla. Pode observar-se as dimensões da EICP-II explicam 22% da variância da função proteção, $F(4,113)=1.49$, $p<.001$. A dimensão utilização de recursos apresenta uma associação positiva e estatisticamente significativa com a função proteção ($\beta=0.11$; $t=0.82$; $p<0.05$).

Tabela 13. Resultados da Regressão Linear Múltipla entre dimensões da Iniciativa de crescimento pessoal como preditoras da função Proteção (N=119)

Dimensões	B	EP B	β	t	R ²	F
					0.22	1.49**
Prontidão para a mudança	-0.05	0.07	-0.12	-0.68		
Capacidade de planificação	0.04	0.05	0.13	0.69		
Utilização de recursos	0.05	0.06	0.11	0.82*		
Comportamento intencional	0.04	0.06	0.12	0.74		

* $p<.05$. ** $p>.01$

3.6. Comparar a iniciativa de crescimento pessoal entre o grupo de jovens que nunca praticaram voluntariado e o grupo de jovens que já tiveram essa experiência

Com o objetivo de analisar as diferenças entre o grupo de alunos que já praticou voluntariado e os que nunca praticaram em relação às dimensões da escala de iniciativa de crescimento pessoal, foi utilizado o teste *t* para amostras independentes. De acordo com os resultados apresentados na Tabela 14, podemos concluir que não existem diferenças estatisticamente significativas em nenhuma das dimensões da escala EICP-II e os dois grupos de alunos.

Tabela 14. Apresentação dos resultados relativos ao teste *t* para amostras independentes entre os grupos dos jovens que já praticaram voluntariado e os que nunca praticaram e a percepção de iniciativa de crescimento pessoal (IMV) (N=177)

Dimensão	Grupo	N	M	DP	df	t	p
Prontidão para a mudança	Não praticou	58	13.60	3.44	115	- 0.471	0.634
	Já praticou	119	13.87	3.49			
Capacidade de planificação	Não praticou	58	16.72	4.05	115	- 0.962	0.338
	Já praticou	119	17.41	4.65			
Utilização de recursos	Não praticou	58	8.39	3.42	115	-1.741	0.084
	Já praticou	118	9.28	3.03			
Comportamento intencional	Não praticou	58	14.19	3.41	115	-1.334	0.184
	Já praticou	118	14.95	3.62			

Capítulo 4. Discussão

A motivação para o voluntariado ocupa um papel importante na investigação acerca do voluntariado, em especial na população estudantil. Por outro lado, a iniciativa de crescimento pessoal nos estudantes universitários, tem sido alvo de estudo nos últimos anos. Apesar de ser reconhecido que as duas variáveis estabelecem uma relação positiva, são poucos os estudos que as relacionam especificamente, tornando este estudo pertinente. Desta forma, o presente trabalho tem como principal objetivo perceber as motivações para o voluntariado e a perceção da iniciativa de crescimento pessoal nos alunos universitários.

O presente estudo incluiu 177 estudantes de duas universidades públicas nacionais, a Universidade da Madeira e a Universidade da Beira Interior, todos os alunos frequentam o primeiro ciclo de licenciatura de diversos cursos, a maioria concentrada nas áreas das engenharias e nas ciências do desporto. A maior parte dos jovens (67.2%), já praticaram voluntariado pelo menos uma vez. De acordo com Ortiz (2018), apenas 10.7% representam os jovens que praticam voluntariado com idades entre os 15 e 25 anos, sendo que 57.3% são do sexo feminino. Contudo, neste estudo, os alunos que praticam voluntariado representam 67.2%, indo ao encontro da ideia de Martins et al. (2018), que afirma que a baixa taxa de voluntariado em Portugal está a sofrer uma mudança crescente, com especial foco nos jovens e no voluntariado universitário. Em relação às diferenças de sexo, a maioria pertencia ao sexo masculino (75.6%), o que vai contra a tendência observada na literatura, que aponta no sentido de serem as mulheres a terem maior representação nas atividades de voluntariado. Caprara e Steca (2007) explicam o porquê de uma maior influência das mulheres no voluntariado, responsabilizando os estereótipos e papéis que foram implementados na sociedade. No entanto, é importante salientar que a discrepância encontrada no presente estudo pode ser explicada pelo facto de a maioria da nossa amostra ser constituída por homens, já que as áreas dos cursos contempladas têm, normalmente, uma elevada representação de alunos do sexo masculino.

O primeiro objetivo deste estudo foi analisar as diferenças entre os sexos quanto ao nível de motivação para o voluntariado. Os resultados demonstram não existirem diferenças estatisticamente significativas. Apesar deste resultado, a diferença entre os sexos é mais acentuada na função experiência, indo ao encontro dos resultados indicados na literatura, que mencionam a função experiência como uma das mais escolhidas pelas pessoas do sexo feminino. Papadakis, Griffin e Frater (2004) demonstram nos seus resultados que as funções experiência, valores e crescimento são as que representam maior influência na motivação para a prática de voluntariado nas mulheres. Da mesma forma, as mulheres manifestam maior interesse no voluntariado como meio para promover a sua autoestima, crescimento pessoal e experienciar novas experiências (Santos et al., 2014). É importante referir que a função experiência é designada de função experimental, sendo escolhida quando o indivíduo pretende através da

prática de voluntariado obter conhecimento e/ou vantagens na sua área profissional (Clary et al., 1998). Nos estudos realizados por Noordegraaf (2016), Auld (2004) e Santos et al. (2014), os estudantes universitários ingressam no voluntariado em busca de um desenvolvimento pessoal, da carreira, novas experiências na área de estudo, empregabilidade e promoção de autoestima. Estas motivações são, por norma, extrínsecas, não se restringindo ao ideal de ajudar o próximo, mas sim às vantagens que podem adquirir ao facultar esta ajuda (Gage & Thapa, 2011). Estas afirmações confirmam o resultado do estudo, onde a função experiência foi, em média, a mais mencionada pelas jovens do sexo feminino.

No que diz respeito à análise das motivações para o voluntariado em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades voluntárias, verificou-se que a maioria dos alunos praticou voluntariado num intervalo entre 9 a 120 dias. De todas as funções do voluntariado, foram as funções valores, crescimento e carreira que apresentaram diferenças estatisticamente significativas em relação ao tempo despendido nas atividades voluntárias. No grupo que teve mais tempo de experiência, observou-se valores médios superiores de motivação correspondente às funções valores, crescimento e carreira. De acordo com Méndez (2009), a prática de voluntariado deve ser integrada no plano curricular das universidades, transformando esta atividade num trabalho integrado no contexto académico e não como uma atividade esporádica e formal. A literatura sugere que os alunos que se encontram satisfeitos com a sua vida pessoal e académica, terão mais probabilidades de participar no voluntariado e de dispensar mais tempo para o mesmo (Williams & Anderson, 1991). Das funções apontadas pelos alunos, a função valores é classificada como altruísta, o aluno pratica voluntariado com o único objetivo de ajudar a outra pessoa (Clary et al., 1998). A motivação altruísta é definida por vários autores como determinante para levar o indivíduo a dispensar o seu tempo na ajuda ao próximo. As outras duas funções – crescimento e carreira – são classificadas como instrumentais e autocentradas, sendo a motivação para o voluntariado o propósito de receber benefícios e vantagens com a sua prática (Clary et al., 1998).

Ao analisar a relação entre a iniciativa de crescimento pessoal em função do tempo (nº de dias) despendido em atividades de voluntariado, os resultados indicam que não existem diferenças significativas para nenhuma das dimensões da iniciativa de crescimento pessoal. Desta forma, os resultados levam-nos a pensar que o tempo dispensado ao voluntariado não influencia a promoção ou manutenção da iniciativa de crescimento pessoal nos estudantes universitários. Dado que este resultado não é corroborado pela literatura e visto que não foram encontrados estudos que analisem estas duas variáveis, torna-se pertinente debatê-las de forma conjunta e levantar algumas hipóteses. Em primeiro lugar, apesar de a maioria dos estudantes ter praticado voluntariado por um intervalo de tempo entre os 9 e 120 dias, a maioria não praticou voluntariado de forma contínua, podendo pôr-se a hipótese da dificuldade em perceber a iniciativa de crescimento pessoal e da sua influência nesse intervalo de tempo. A segunda hipótese poderá estar relacionada com o facto de apenas a função valores estar relacionada

com o altruísmo, que, por sua vez, pode promover a iniciativa de crescimento pessoal, já que as funções crescimento e carreira, representam motivações extrínsecas. Segundo Robitschek e Keys (2009), os indivíduos que se encontram satisfeitos, felizes e com altos níveis de bem-estar tendem a integrar ações pró-ativas e a contribuir para a sua sociedade. Na população universitária, a motivação altruísta é a que menos representa a autêntica vontade de exercer voluntariado (Clary et al., 1998; Silverberg, Ellis, Backman & Backman, 1999), mas também deve ser no contexto acadêmico que o estudante se deve focar no seu desenvolvimento pessoal, social e cívico (Silva, Matias & Costa, 2016) o que não condiz com uma atitude mais instrumental em relação ao voluntariado.

Relativamente à análise da associação entre as motivações para o voluntariado e a iniciativa de crescimento pessoal, foi realizada uma regressão linear múltipla de forma a perceber que funções percebidas para o voluntariado influenciam a iniciativa de crescimento pessoal. A literatura sugere que os alunos com valores mais elevados de iniciativa de crescimento pessoal são mais felizes e, conseqüentemente, contribuem socialmente na sua comunidade e na promoção da integração social (Robitschek et al., 2012). Por isso, optou-se por considerar, no modelo de análise, as dimensões da escala de iniciativa de crescimento pessoal como variáveis independentes e cada função do inventário de motivação para o voluntariado como variável dependente. Os resultados demonstraram que todas as dimensões da iniciativa de crescimento pessoal explicam significativamente e de forma positiva todas as funções de motivação para o voluntariado, ou seja, o modelo demonstrou ser globalmente estatisticamente significativo. Embora, não tenham sido encontrados estudos que analisem especificamente a relação entre as funções de motivação para o voluntariado e a iniciativa de crescimento pessoal em estudantes do Ensino Superior, outras pesquisas referem a importância do voluntariado e do crescimento pessoal nos estudantes universitários. Lu-luan (2001) concluiu que os estudantes que praticaram voluntariado desenvolveram um sentido de responsabilidade, para com a sua sociedade e promoveram um crescimento pessoal. Por outro lado, a iniciativa de crescimento pessoal está diretamente relacionada com o bem-estar e desenvolvimento positivo (Robitschek, 1999). Indivíduos com índices elevados de bem-estar emocional e social tendem a contribuir com ações pró-ativas e comunitárias (Robitschek & Keyes, 2009). Nos resultados obtidos é importante salientar que existe uma correlação positiva entre a dimensão comportamento intencional e a função valores, experiência e carreira. A dimensão comportamento intencional da ICP é explicada pela aptidão de elaborar planos e comportamentos, que geram a auto mudança (Robitschek & Keyes, 2009) e está relacionada com o comportamento e ação que resulta numa iniciativa de crescimento pessoal. A relação desta dimensão com as motivações para o voluntariado, classificadas como instrumentais, apontam para objetivos em comum, a mudança centrada no indivíduo, o ganho de benefícios e vantagens (Clary et al., 1998). Ou seja, o plano de ingressar numa prática voluntária e a prática em si, revelam que a motivação do aluno está no ganho de experiência, evolução na sua carreira e de benefício com esta atividade (Arias, 2008). Em particular, na relação entre a função carreira e as dimensões da ICP, poderá

influenciar na escolha e exploração vocacional dos estudantes do Ensino Superior (Robitschek & Cook, 1999). No que concerne à dimensão de capacidade de planificação, os resultados expressaram que esta prediz de forma positiva a função carreira da motivação para o voluntariado. A dimensão capacidade de planificação é encarada como um desenvolvimento estratégico e organizado pelo indivíduo e de auto mudança (Robitschek & Keyes, 2009) e por outro lado, a função carreira é caracterizada por uma motivação para o desenvolvimento da carreira e currículo do indivíduo. Este resultado, poderá estar relacionado com a fase e contexto em que os participantes se encontram, pois frequentam o Ensino Superior, uma fase antecedente ao contexto laboral, sentindo-se pressionados para obter o melhor currículo e desempenho académico, olham para o voluntariado como uma solução para o enriquecimento escolar. Não existindo estudos que relacionem a dimensão capacidade de planificação e a função carreira, outras pesquisas sugerem que esta dimensão está associada ao bem-estar psicológico (Yakunina, Weigold & Weigold, 2013) e para a orientação dos objetivos definidos (Woerkom & Meyers, 2019) e a função carreira como motivação da prática de voluntariado para o desenvolvimento pessoal e da sua carreira nos estudantes do Ensino Superior (Noordegraaf, 2016). Assim, sendo as duas então orientadas para o desenvolvimento pessoal e académico através de objetivos delineados pelo estudante, possibilitando a aplicação das competências académicas e vivência de novas experiências, que poderão servir quando o aluno ingressar o mercado de trabalho. Os resultados também apontaram para a dimensão utilização de recursos como preditora da função social e proteção. A literatura encontrada não aponta para uma relação específica entre as variáveis, sendo que outras investigações sugerem que a utilização de recursos promove o suporte emocional e o crescimento pessoal (Robitschek et al., 2012), mas não revela alguma influência na motivação para o voluntariado. Esta relação poderá acontecer por os alunos universitários estarem rodeados de recursos que podem utilizar em seu benefício durante a vida académica, que poderá resultar numa motivação para a experiência de voluntariado, em especial numa motivação com foco social e de proteção (Clary et al., 1998).

Por fim, quando comparada a percepção da iniciativa de crescimento pessoal entre o grupo que nunca praticou voluntariado e o grupo que já teve essa experiência, os resultados não apontaram diferenças estatisticamente significativas. Assim, estes resultados sugerem que a prática ou não de voluntariado não influenciaram a iniciativa de crescimento pessoal, indo de encontro com a literatura. No estudo de Lu-Luan (2001), os resultados alertam para a importância da prática de voluntariado, de forma a promover nos alunos um crescimento pessoal e sentido de responsabilidade perante a sociedade. No entanto, nos resultados obtidos, as dimensões de comportamento intencional e de utilização de recursos foram as que apresentaram valores mais próximos da significância estatística. De acordo com Yakunina, Weigold e Weigold (2013), estas duas dimensões estão diretamente ligadas ao comportamento/ação, podendo também estar associadas com a prática/ação de voluntariado, aproximando-se à ideia de que a prática de voluntariado promove/impulsiona um crescimento pessoal.

Capítulo 5. Considerações Finais

O presente trabalho veio contribuir para o estudo das motivações para o voluntariado no ensino superior e da perceção dos alunos em relação à iniciativa de crescimento pessoal. Os resultados levantam novas questões de investigação como, por exemplo, a relação entre a prática de voluntariado e a promoção de crescimento pessoal e se os alunos compreendem o conceito de crescimento pessoal e a sua influência no seu quotidiano académico. As duas variáveis do estudo surgem relacionadas com o contexto da promoção de saúde mental (Weigold & Robitschek, 2011) e de uma vida social saudável (Amorim, 2015), e daí ser importante sensibilizar as instituições de ensino para sua valorização e integração no currículo académico, como é sugerido pelo estudo de Méndez (2009). Com esta medida, os alunos têm a possibilidade para passarem para a prática os conhecimentos adquiridos na sala de aula, adquirindo novas competências sociais (Arias, 2008). Apesar de o voluntariado em Portugal estar em crescimento, não é realizado de forma contínua, nem como uma atividade que deve ser consistente.

Os resultados permitiram concluir que a motivação para o voluntariado e a iniciativa de crescimento pessoal estão correlacionadas de forma positiva, sendo que as dimensões da iniciativa de crescimento pessoal são responsáveis pela escolha da função proteção para a motivação do voluntariado. Outro resultado encontrado apontou para a não existência de diferenças estatisticamente significativas quanto à iniciativa de crescimento pessoal entre os alunos que praticam voluntariado e os que nunca praticaram. Este resultado demonstra que a prática inconstante de voluntariado poderá influenciado os valores de iniciativa de crescimento pessoal. Os resultados do estudo contribuem para um alerta da prática voluntária consistente e planeada na universidade, da inclusão do voluntariado no currículo do aluno e para a importância da promoção da iniciativa de crescimento pessoal de forma a proporcionar um bem-estar nesta fase académica. O facto de manifestarem uma relação positiva entre a motivação para o voluntariado e a iniciativa de crescimento pessoal, comprovam que estas variáveis juntas são benéficas para os alunos e até para a própria instituição de ensino que terá alunos mais rentáveis, otimistas com a sua vida académica, pró-ativos e com bem-estar psicológico.

Apesar dos resultados obtidos, o estudo encontrou algumas limitações. A primeira foi a falta de literatura sobre esta temática, em especial de estudos que analisassem as duas variáveis principais do presente estudo: as motivações para o voluntariado e a iniciativa de crescimento pessoal. Outra limitação foi a reduzida taxa de frequência às aulas dos alunos de algumas das turmas inquiridas na Universidade da Madeira, o que não possibilitou a realização de uma comparação entre as duas universidades participantes. O facto de não se ter procurado informação mais específica acerca das práticas de voluntariado levou-nos a não distinguir essa experiência considerando critérios relevantes (como por exemplo, não ficou explícito se a sua prática é formal ou informal).

Como sugestão, seria pertinente ter uma amostra mais equilibrada no que consta ao sexo dos participantes, para confirmar os resultados observados neste estudo. Em futuras investigações, seria interessante realizar um estudo com a mesma temática, mas na população de uma universidade sénior, de forma a observar se estes alunos de idade avançada realizam mais voluntariado, como é descrito na literatura (Greenfield & Marks, 2004) e quais são os seus valores de iniciativa de crescimento pessoal.

Em suma, a prática de voluntariado por parte de alunos do ensino superior acarreta várias vantagens como o desenvolvimento social, pessoal e académico. A promoção da sua prática torna-se pertinente para que os estudantes consigam praticar competências que são adquiridas no contexto de sala de aula e para que possam fugir à rotina académica. O voluntariado pode ser utilizado como mecanismo de *coping* face às exigências da vida académica. Desta forma, a iniciativa de crescimento pessoal, poderá surgir com a prática de voluntariado ou poderá ser a impulsionadora para a prática do mesmo. Qualquer que seja a direção desta relação, as duas variáveis estão interligadas e podem contribuir para a manutenção do bem-estar e prevenção da depressão e ansiedade (Robitschek & Keyes, 2009).

Referências

- Abuiyada, R. (2018). Students' attitudes towards voluntary services: a study of Dhofar University. *Journal of Sociologist and Social Work*, 6, 73-80. DOI: 10.15640/jssw.v6n1a9
- Acharya, S. (2009). Stress among students in developing countries - An overview. In B. Ayres & M. Bristow (Eds.), *Anxiety in College Students*, 111-128. New York: Nova Biomedical Books.
- Ackermann, K. (2019). Predisposed to Volunteer? Personality traits and different forms of volunteering. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 1-24. DOI: 10.177/0899764019848484
- Amorim, F. M., Real, A. P. B., Duarte, G. A. R., Mesquita, J. T., Cota, B. C. L., & Miranda, L. F. J. R. (2019). Voluntariado: uma avaliação da motivação entre acadêmicos de medicina e da experiência no projeto "cuidando da sua saúde em Ponto dos Volantes, Jequitinhonha, MG". *Revista Brasileira de Educação Médica*, 43(1), 490-497. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-5271v43suplemento1-20190174>
- Amorim, L. R. (2015). *A motivação para o trabalho dos voluntários da Cruz Vermelha Portuguesa* (Tese de Mestrado não publicada). Instituto Politécnico de Bragança, Viana do Castelo, Portugal.
- Angermann, A., & Sittermann, B. (2010). Volunteering in the European Union - An Overview. *Observatory for Sociopolitical Developments in Europe*, 2(18), 1-17. Disponível em: http://www.sociopoliticalobservatory.eu/fileadmin/user_upload/Dateien/Veroeffentlichungen/Working_Papier_no_2_Observatory_Volunteering_in_the_EU_Overview.pdf
- Ardions, I., Quinta, M., Gonçalves, P., & Abreu, M. (2018). Antecedentes da intenção de praticar Voluntariado Jovem: proposta do modelo concetual. *European Journal of Applied Business Management*, 18, 365-381. Disponível em: http://nidisag.isag.pt/index.php/IJAM/article/view/404/pdf_54
- Arias, S. (2008). *Voluntariado universitario. Guía para su gestión en las universidades madrileñas*. Madrid: Dirección General de Voluntariado y Promoción Social.
- Auld, C. (2004). Behavioural characteristics of student volunteers. *Australian Journal on Volunteering*, 9(2), 8-18. Disponível em: http://www.volunteeringaustralia.org/html/s02_article/article_view.asp?id=1908&nav_cat_id=269&nav_top_id=61
- Bandeira, A. M., & Barbedo, P. (2015). O voluntariado: um recurso em valorização na Sociedade portuguesa. *ISCAP - Contabilidade - Comunicações Em Eventos Científicos*, 1-20.

Barron, P., & Rihova, I. (2011). Motivation to volunteer: a case study of the Edinburgh International Magic Festival. *International Journal of Event and Festival Management*, 2(3), 202-217. DOI: 10.1108/17582951111170281

Batson, C. D. (2002). Addressing the altruism question experimentally. In S. G. Post, L. G. Underwood, J. P. Schloss, & W. B. Hurlbut (Eds.), *Altruism and altruistic love: Science, philosophy, and religion in dialogue* (pp. 89-105). New York: Oxford University Press. DOI:10.1093/acprof:oso/9780195143584.003.0010

Baumel, Z. J., & Kelly, C. M. (2019). Individual predictors of volunteering in older adults using structural equation modeling. *Innovation in Aging*, 3(1), 163-164. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geroni/igz038.583>

Beri, N., & Jain, M. (2016). Personal growth initiative among undergraduate students: influence of emotional self efficacy and general well being. *Rupkatha Journal on Interdisciplinary studies in Humanities*, 8(2). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21659/rupkatha.v8n2.05>

Borja, S. E., & Callahan, J. L. (2009). The Trauma Outcome Process Assessment Model: A Structural Equation Model Examination of Adjustment. *Journal of Child Sexual Abuse*, 18(5), 532-552. DOI: 10.1080/10538710903182685

Bussell, H., & Forbes, D. (2002). Understanding the volunteer market: The what, where, who and why of volunteering. *International Journal of Nonprofit and Voluntary Sector Marketing*, 7(3), 244-257. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/nvsm.183>

Callahan, J. L., Borja, S. E., Herbert, G. L., Maxwell, K., & Ruggero, C. J. (2013). Test of the trauma outcome process assessment model: One model of individual and environmental factors to explain adjustment. *Traumatology*, 19(4), 268-279. DOI: 10.1177/1534765613476098

Caprara, G., & Steca, P. (2007). Prosocial agency: The contribution of values and self-efficacy beliefs to prosocial behavior across ages. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 26(2), 218-239. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1521/jscp.2007.26.2.218>

Cavalcante, C. E. (2016). *Motivação de voluntários: Teoria e Prática*. Curitiba: Appris.

Clary, E. G., Snyder, M., & Ridge, R. (1992). Volunteers' motivations: A functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 2(4), 333-350. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1002/nml.4130020403>

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

Dávila, M., & Díaz-Morales, J. (2009). Age and motives for volunteering: Further evidence. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 82-95. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Juan_Diaz_Morales/publication/254010120_Age_and_motives_for_volunteering_Further_evidence/links/00b49537af450cf97b000000/Age-and-motives-for-volunteering-Further-evidence.pdf

Delicado, A., Almeida, A. N., & Ferrão, J. (2002). *Caracterização do Voluntariado em Portugal. Intervenção social*, 25, 127-140.

DeVellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications* (4th ed.). Newbury Park, CA: Sage.

Dias, G. (2006). *Apoio psicológico a jovens do ensino superior: Método, técnicas e experiências*. Porto: Edições ASA.

Duarte, I. G., Cavalcante, C. E., & Marques, R. R. R. (2017). Gestão de Pessoas no Terceiro Setor: Motivações dos voluntários da Fundação Cidade Viva. *Organizações em Contexto*, 13(25), 99-120. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-ims/index.php/OC/article/viewFile/6320/pdf>

Esteves, A., Mendes, A. M., Lourenço, A., Chau, F., Pinto, F., Oliveira, F. G., Cunha, M. A., Tavares, M., Franco, R. C., Gonçalves, R., Garrido, S. A., Silva, S., & Ramus, T. (2015). *Diagnóstico das ONG em Portugal: Estudo sobre organizações não governamentais*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Ferreira, A. M. (1999). *SPSS-Manual de utilização*. Castelo Branco: Escola Superior Agrária.

Ferreira, M., Proença., & Proença, J. F. (2008). As motivações no trabalho voluntário. *Revista portuguesa e brasileira de gestão*, 43-53. Disponível em: <http://www.scielo.mec.pt/pdf/rpbg/v7n3/v7n3a06.pdf>

Freitas, C. P. P., Damásio, B. F., Tobo, P. R., Kamei, H. H. & Koller, S. H. (2016). Systematic review about personal growth initiative. *Anales de Psicología*, 32(3), 770. Disponível em: <https://doi.org/10.6018/analesps.32.3.219101>.

Freitas, C. P. P., Damásio, B. F., Kamei, H. H., Tobo, P. R., Koller, S. H., & Robitschek, C. (2018). Personal growth initiative scale-II: Adaptation and psychometric properties of the Brazilian version. *Paidéia (Ribeirão Preto)*, 28, 1-10. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-4327e2806>

Handy, F., Hustinx, L., Kang, C., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Haski-Leventhal, D., Holmes, K., Meijs, L.C.P.M., Pessi, A. B., Ranade, B., Yamauchi, N., & Zrinscak, S. (2010). A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about résumé building? *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39 (3), 498-523. Disponível em: <http://nvs.sagepub.com/content/39/3/498.short?rss=1&ssource=mfc>

Hardill, I., & Baines, S. (2011). *Enterprising care: Unpaid voluntary action in the 21st century*. Bristol: Policy Press.

Hespanha, P. (1997), *O papel da sociedade na proteção social- dinâmicas locais e instituições particulares num sistema renovado de segurança social* (Tese de mestrado). Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, Portugal.

INE (2012). *Um pouco mais que 1 em cada 10 residentes em idade ativa efetuou voluntariado em 2012*. Lisboa: INE. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=157410423&DESTAQUESmodo=2

INE (2013). *Inquérito ao trabalho voluntário*. Lisboa: INE. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=157410423&DESTAQUESmodo=2

INE (2018). *Em 2018, 695 mil pessoas com 15 ou mais anos participaram em atividades voluntárias sem remuneração*. Lisboa: INE. Disponível em: https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaquas&DESTAQUESdest_boui=379956338&DESTAQUESmodo=2

Jara, K., & Vidal, D. (2010). Voluntariado y responsabilidad social en jóvenes estudiantes de educación superior de la provincia de Concepción, Chile. *Revista Trayectorias*, 12(31).

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, 1007-1022.

Gage, R., & Thapa, B. (2011). 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. DOI: 10.1177/0899764011406738

Gonçalves, E., Monteiro, S., & Pereira, A. (2011). *Estudo das características psicométricas do Volunteers Functions Inventory*. Manuscript submitted for publication.

Greenfield, E.A., & Marks, N. F. (2004). Formal volunteering as a protective factor for older adults' psychological well-being. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 59(5), 258-264. Disponível em: <https://doi.org/10.1093/geronb/59.5.S258>

Latham, G. P., & Pinder, C. C. (2005). Work motivation theory and research at the dawn of the twenty-first century. *Annual Review of Psychology*, 56, 485-516. DOI: 10.1146/annurev.psych.55.090902.142105

Lee, J., Nargund-Joshi, V., & Dennis, B. (2011). Progressing through the haze in science and mathematics education research: Contemporary use of spradley's qualitative inquiry in two case studies. *International Journal of Qualitative Methods*, 10(1), 42-57. Disponível em: <https://doi.org/10.1177%2F160940691101000104>

Lei 71/98, de 3 de novembro. *Base do enquadramento jurídico do voluntariado*. Disponível em: <https://dre.pt/application/conteudo/223016>

Louis, M. R. (1980). Career transitions: varieties and commonalities. *Academy of Management Review*, 5(3), 329-340. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/per.579>

Lu-Luan, P. (2001). *Factors affecting volunteerism for international sports events in Taiwan, Republic of China*. ProQuest Dissertations and Theses, ProQuest, 81.

Lusa. (2019, dezembro 5). *Marcelo pede que o voluntariado seja ensinado nas escolas*. Disponível em: <https://www.publico.pt/2019/12/05/politica/noticia/pr-pede-disciplina-voluntariado-escolas-1896385>

Luyckx, K., Lens, W., Smits, I., & Goossens, L. (2010). Time perspective and identify formation: short-term longitudinal dynamic in college students. *International Journal of Behavioral Development*, 34(3), 238-247. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1177/0165025409350957>

Maroco, J. (2010). *Análise Estatística - Com Utilização do SPSS* (2nd ed.) Lisboa: Edições Sílabo Lda.

Martins, C., Marques, M. G., Estêvão, D., Arco, J., Madeira, E., Rafael, M. G., Ribeiro, C., & Andrade, R. (2018). Importância do voluntariado no contexto universitário: a experiência do Grupo de Voluntariado UAgl V+. *CNaPPes*, 18, 42-48.

Mascarenhas, A. O. & Zambaldi, F. (2002). Motivação em programas de voluntariado empresarial: um estudo de caso. *Encontro Nacional da Associação Nacional dos Programas de Pós-graduação em Administração*, 1-10.

Mascarenhas, A., Zambaldi, F., & Varela, C. (2013). Motivação em programas de voluntariado empresarial: Um estudo de caso. *Revista Organizações em Contexto*, 9 (17), 229-246. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.15603/1982-8756/roc.v9n17p229-246>

Maximiano, A. C. A. (2011). *Administração para empreendedores: fundamentos da criação e da gestão de novos negócios* (ed.). São Paulo: Pearson Prentice Hall.

Méndez, M. (2009). Voluntariado universitario, participación ciudadana y desarrollo. *IX Congreso Anual de investigación sobre el tercer sector en México*. Disponível em: <http://www.lasociedadcivil.org/>

Monteiro, S., Gonçalves, E., & Pereira, A. (2012). Estudo das motivações para o voluntariado numa amostra de voluntários hospitalares em contexto oncológico: relação com bem-estar psicológico e qualidade de vida. *Psychology, Community & Health*, 1(2), 201-211. DOI: 10.5964/pch.v1i2.31

Monteserrat, G., Díaz, P. C., Gil, N. (2011). *Actuaciones de éxito en las escuelas europeas*. Espanha: Estudios CREADE.

Musick, M. A., & Wilson, J. (2008). *Volunteers: a social profile* (Eds.). USA: Indiana University Press.

Nightingale, S. M., Roberts, S., Tariq, V., Appleby, Y., Barnes, L., Harris, R. A., Dacre- Pool, L., & Qualter, P. (2013). Trajectories of university adjustment in the United Kingdom: Emotion management and emotional self- efficacy protect against initial poor adjustment. *Learning and Individual Differences*, 27, 174-181. DOI: 10.1016/j.lindif.2013.08.004

Noordegraaf, M, A. (2016). Volunteering: Is it a waste of time or best experience ever? *The Sport Journal*, 1-17. Disponível em <http://thesportjournal.org/article/volunteering-is-it-a-waste-of-time-or-best-experience-ever/>

Organização das Nações Unidas [ONU] (2011). *State of the world's volunteerism report*. Disponível em <http://www.un.org.br>

Organização das Nações Unidas [ONU] (2016). *O trabalho voluntário e a ONU*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/vagas/voluntariado/>

Ortiz, A. Y. (2018). University and volunteering: the role of gender in the students beliefs. *Estud. Psicol*, 35(3), 299-308. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1982-02752018000300008>

Pallant, J. (2007). *SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using the SPSS program* (3rd ed.). Maidenhead: Open University Press.

- Papadakis, K., Griffin, T., & Frater, J. (2004). Understanding volunteers' motivations. *Northeastern Recreation Research Symposium*, 321-326. Disponível em: https://www.fs.fed.us/ne/newtown_square/publications/technical_reports/pdfs/2005/326papers/papadakis326.pdf
- Parboteeah, K. P., Cullen, J. B., & Lim, L. (2004). Formal volunteering: a cross-national test. *Journal of World Business*, 39, 431-441. DOI: 10.1016/j.jwb.2004.08.007
- Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525-537. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.74.2.525>
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). *Análise de dados para ciências sociais: A complementaridade do SPSS* (5th ed.). Lisboa: Sílabo.
- Pittman, T. S., & Heller, J. F. (1987). Social motivation. *Ann. Rev. Psychol*, 38, 461-89.
- Pugliero, A. P. S., Souza, M. A. S., & Melo, L. L. (2018). Da doação à autorreflexão: vivências de voluntários de uma brinquedoteca para crianças com câncer. *Esc Anna Nery*, 22(1). DOI: 10.1590/2177-9465-EAN-2017-0258
- Quinta, M. F. F. (2016). *Antecedentes da intenção de praticar voluntariado jovem: um estudo empírico em Portugal* (Tese de mestrado). Instituto Superior Politécnico do Porto, Porto, Portugal.
- Rego, R., Zózimo, J. & Correia, M. J. (2017). Voluntariado em Portugal. Do trabalho invisível à validação de competências. *Sociologia, Problemas e Práticas*, 83, 75-97. DOI:10.7458/SPP2017836498
- Ribeiro, J. (2010). *Investigação e avaliação em psicologia e saúde* (2nd ed.). Lisboa: *Placebo Editora*.
- Robitschek, C. (1997). Life/Career Renewal: An Intervention for Vocational and Other Life Transitions. *Journal of Career Development*, 24(2), 133-146.
- Robitschek, C. (1998). Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 30, 183- 198.
- Robitschek, C. (1999). Further validation of the Personal Growth Initiative Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 31, 197-210.

Robitschek, C., Ashton, M. W., Spering, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. A. (2012). Development and psychometric evaluation of the Personal Growth Initiative Scale-II. *Journal of Counseling Psychology, 59*, 274-287. DOI: 10.1037/a0027310

Robitschek, C., & Cook, S. W. (1999). The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior, 54*, 127-141. Disponível em: <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1650>

Robitschek, C., & Kashubeck, S. (1999). A structural model of parental alcoholism, family functioning, and psychological health: The mediating effects of hardiness and personal growth orientation. *Journal of Counseling Psychology, 46*, 159-172. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-0167.46.2.159>

Robitschek, C., & Keyes, C. L. M. (2009). Keyes's model of mental health with personal growth initiative as a parsimonious predictor. *Journal of Counseling Psychology, 56*(2), 321-329. DOI: 10.1037/a0013954

Rodríguez, C. A., & Prieto, P. F. A. (2009). La sensibilidad al emprendimiento en los estudiantes universitarios. Estudio comparativo Colombia-Francia. *Revista Innovar Journal, 73-89*. Disponível em: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81819025007>

Romão, G., Gaspar, V., Correia, T., & Amaro, R. (2012). *Estudo de caracterização do voluntariado em Portugal*. Lisboa: PROACT.

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. DOI: 10.1037/0022-3514.69.4.719

Santos, C., Fonseca, A., Vicente, R., Pereira, A., Vagos, P., Amaral, V., Monteiro, S., Torres, A., Oliveira, A., Taveira, E., & Vasconcelos, G. (2014). Motivação para o voluntariado entre pares na Universidade de Aveiro. *III Congresso do RESAPES, 56-66*. Disponível em: <http://resapes.pt/Livro%20de%20Actas3.pdf#page=72>

Santos, J., & Pinheiro, M. (2010). Assiduidade às aulas, satisfação com o curso e estratégias de motivação para a aprendizagem em estudantes do ensino superior. In A. Pereira, H. Castanheira, A. Melo, A. Ferreira, & P. Vagos (Eds.), *Apoio psicológico no ensino superior: Modelos e práticas - Actas do I Congresso Nacional da RESAPES-AP* (pp. 362-370). Aveiro: Universidade de Aveiro.

Santos, L., Veiga, F. & Pereira, A. (2010). Bem-estar, Sintomas emocionais e Dificuldades Interpessoais dos Estudantes do Ensino Superior. *Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia, 103-115*.

Serapioni, M., Ferreira, S., & Lima, T. M. (Ed.) (2013). *Voluntariado em Portugal: contextos, atores e práticas*. Évora: Fundação Eugénio de Almeida.

Saraiva, J. L. (2007). Papel da extensão universitária na formação de estudantes e professores. *Brasília Médica*, 44(3), 220-5.

Shannon, C.S., Robertson, B.J., Morrison, K.S. & Werner, T.L. (2009). Understanding constraints younger youth face in engaging as volunteers. *Journal of Park and Recreation Administration*, 27(4), 17-37.

Sharma, S. K., Garg, P., & Rastogi, R. (2011). Personality as a Predictor of Personal Growth Initiative. *The IUP Journal of Organizational Behavior*, 10(3), 41-5.

Shin, S., & Kleiner, B. (2003). How to manage unpaid volunteers in organisation. *Management Research News*, 26 (2/3/4), 63-71. Disponível em: <https://doi.org/10.1108/01409170310784005>

Shorey, H. S., Little, T. D., Snyder, C. R., Kluck, B., & Robitschek, C. (2007). Hope and personal growth initiative: a comparison of positive, future-oriented constructs. *Personality and Individual Differences*, 43, 1917-1926. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.paid.2007.06.011>

Silva, G., Matias, M., & Costa, M. E. (2016). Integração de um programa de desenvolvimento pessoal e interpessoal no currículo acadêmico do mestrado integrado de psicologia. *Actas do 3º Congresso da Ordem dos Psicólogos Portugueses*, 160-170.

Silverberg, K., Ellis, G., Backman, S., & Backman, K. (1999). An identification and explication of a typology of public parks and recreation volunteers. *World Leisure and Recreation*, 41(2), 30-34. DOI: 10.1080/10261133.1999.9674148

Siqueira S.R. (2016). *Motivação para o trabalho dos voluntários que atuam em hospital público estadual de São Paulo, referência em HIV* (Tese de Doutorado em Enfermagem). Escola de Enfermagem, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil.

Soares, A. M., Pinheiro, M. R; Canavarro, J. M. P. (2015). Transição e adaptação ao ensino superior e a demanda pelo sucesso nas instituições portuguesa. *Psychologia*, 58(2), 97-116. DOI: http://dx.doi.org/10.14195/1647-8606_58-2_6

Soler, P. (2007). *Factores psicosociales explicativos del voluntariado universitario* (Tese de doutoramento não publicada). Universidade de Alicante, Alicante.

Souza, W. J., & Carvalho V. D. (2006). Elementos do comportamento organizacional no trabalho voluntário: motivação na Pastoral da Criança à luz da teoria da expectativa. *ANPD*. Disponível em: www.anpad.org.br

Stevic, C. R., & Ward, R. M. (2008). Initiating personal growth: the role of recognition and life satisfaction on the development of college students. *Social Indicators Research*, 89(3), 523-534. DOI: 10.1007/s11205-008-9247-2

Straaten, A. J., Jorgensen, L., Hill, C., & Nel, J. A. (2016). Personal growth initiative among industrial psychology students in a higher education institution in South Africa. *Journal of Industrial Psychology*, 42(1). Disponível em: <http://dx.doi.org/10.4102/sajip.v42i1.1283>

Thoits, P. A., & Hewitt, L. N. (2001). Volunteer work and well-being. *Journal of Health and Social Behavior*, 2, 115-131. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/6d98/11874a3499aa3209973d3e17d25d3f901d72.pdf>

Todorov, J. C., & Moreira, M. B. (2005). O conceito de motivação na psicologia. *Revista Brasileira de Terapia Comportamental e Cognitiva*, 2(1), 119-132. Disponível em: <https://doi.org/10.31505/rbtcc.v7i1.47>

Trogdon, S. E. (2005). *A study of parks and recreations citizen board members in North Carolina and their motivations for participation*. (Tese de mestrado). North Carolina State University, North Carolina State, USA.

Villacieros, M., Serrano, I., Bermejo, J. C., Magaña, M., & Carabias, R. (2014). Social support and psychological well-being as possible predictors of complicated grief in a cross-section of people in mourning. *Anales de Psicología*, 30(3). Disponível em: <http://doi.org/10.6018/analesps.30.3.154691>

Weigold, I. K., & Robitschek, C. (2011). Agentic personality characteristics and coping: Their relation to trait anxiety in college students. *American Journal of Orthopsychiatry*, 81(2), 255-264. DOI: 10.1111/j.1939-0025.2011.01094.x

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.

Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240. Disponível em: <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.26.1.215>

Woerkom, M., & Meyers, M. C. (2019). Strengthening personal growth: the effects of a strengths intervention on personal growth initiative. *Journal of Occupational and Organization Psychology*, 92, 98-121. DOI: 10.1111/joop.12240

Yakunina, E. S., Weigold, I. K., & Weigold, A. (2013). Personal growth initiative: relations with acculturative stress and international student adjustment. *International Perspectives in Psychology: Research, Practice, Consultation*, 2(1), 62-71. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/a0030888>