

**A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO BEM-ESTAR DOS
VOLUNTÁRIOS DO CNE**

Diana Sofia Ribeiro Quaresma

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre
em Gestão

Orientador:
Professora Doutora Susana Fonseca Carvalhosa, Professora Auxiliar no ISCTE – Instituto
Universitário de Lisboa

outubro 2015

**A INFLUÊNCIA DA MOTIVAÇÃO NO BEM-ESTAR DOS
VOLUNTÁRIOS DO CNE**

Diana Sofia Ribeiro Quaresma

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre
em Gestão

Orientador:
Professora Doutora Susana Fonseca Carvalhosa, Professora Auxiliar no ISCTE – Instituto
Universitário de Lisboa

outubro 2015

*“The most worth-while thing is to try to
put happiness into the lives of others.”*

Robert Baden-Powell

Agradecimentos

A conclusão desta etapa tão importante para mim não seria possível sem a colaboração e apoio incondicional de algumas pessoas, a quem gostaria de expressar o meu reconhecimento e agradecimento.

À Professora Doutora Susana Carvalhosa, pela disponibilidade, orientação, partilha de conhecimentos e, ainda, pelo apoio e motivação transmitida.

À Junta Central do CNE pelo apoio na divulgação dos questionários.

A todos os Escuteiros que participaram no estudo, cujo contributo foi fundamental para a presente investigação. Um agradecimento em específico ao meu Agrupamento pela compreensão nas ausências e apoio nos desânimos, e em especial à Dirigente e, principalmente, amiga, Rute.

Aos meus amigos, principalmente os que acompanharam de perto este meu percurso, cujas palavras de incentivo foram fundamentais nos momentos mais difíceis.

Aos meus avós, que sempre acreditaram nas minhas capacidades, e à minha mãe e ao meu pai, por todo o apoio, compreensão e pela oportunidade que me deram de prosseguir os meus estudos.

Resumo

A presente investigação analisa a influência das motivações dos voluntários no bem-estar dos mesmos, e a relação destas duas variáveis com o tempo despendido com as atividades de voluntariado. Participaram no estudo 341 voluntários do Corpo Nacional de Escutas (CNE), que preencheram um inquérito de autorrelato composto pelo Inventário de Motivações para o Voluntariado, pelas Escala de Envolvimento com o Trabalho, Escala de Satisfação no Trabalho e Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo e ainda por questões que permitiram analisar os aspetos sociodemográficos da amostra.

Os resultados obtidos permitiram confirmar que as motivações dos voluntários têm uma influência positiva no bem-estar sentido pelos mesmos. Foi possível também, provar a relação entre o sentimento de bem-estar e o número de horas/semana despendidas com as atividades de voluntariado.

Conclui-se que é fundamental que os responsáveis pelas atividades de voluntariado, tenham em consideração os fatores que motivam e promovem o bem-estar nos voluntários, de modo a proporcionarem cada vez mais esses sentimentos aos mesmos, que consequentemente tenderão a despende mais do seu tempo e a manterem-se na organização.

Palavras-chave: motivação, bem-estar, voluntário, influência.

JEL Classification:

I310 General Welfare; Well-Being

J240 Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labor Productivity

Abstract

The next investigation analyzes the influence of the motivations of the volunteers, in their well-being, and the relation of these two variables with the time spent with voluntary activities. In the study, participated 341 volunteers of the Corp Nacional de Escutas (CNE), who completed a survey of self-report composed by the Volunteer Function Inventory, by the Involvement Scale with Work, Satisfaction Scale at Work and Organizational Commitment Scale Affective, and also, on issues that helped analyze the sociodemographic characteristics of the sample.

The results allowed to confirm, that the volunteer's motivations, have a positive influence on the felted well-being. It was also possible, to prove the relationship between the sense of well-being and the number of hours / week spent on voluntary activities.

Is possible to conclude, that it is essential that those responsible for voluntary activities take into account the factors that motivate and cause well-being in volunteers, to provide more of these motivational feelings to them, which consequently will lead volunteers into spending more of their daily time and consequently remain for longer periods inside the organization.

Key-words: motivation, well-being, volunteer, influence.

JEL Classification:

I310 General Welfare; Well-Being

J240 Human Capital; Skills; Occupational Choice; Labor Productivity

Índice

I.	Introdução	1
II.	Enquadramento Teórico	3
	Voluntariado.....	3
	Conceitos.....	3
	Modelos.....	5
	Motivação.....	9
	Teorias.....	9
	Motivação no Voluntariado.....	12
	Bem-Estar.....	14
	Bem-Estar no Trabalho	16
	Objetivos de Estudo e Hipóteses de Investigação	20
III.	Método	22
	Participantes	22
	Instrumento	23
	Procedimentos	27
IV.	Resultados	29
	Caraterização dos Voluntários do CNE	29
	Motivação no Voluntariado e Bem-estar no Trabalho	30
V.	Discussão e Conclusões	34
VI.	Referências Bibliográficas	39
VII.	Anexos.....	42
	Anexo 1. Consentimento Informado	42
	Anexo 2. Questionário Sociodemográfico	43
	Anexo 3. Inventário de Motivações para o Voluntariado	44
	Anexo 4. Questionário de Bem-estar no Trabalho.....	46
	Anexo 5. Análise Descritiva da Amostra	47

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Caracterização resumida da amostra.....	22
Tabela 2 - Descrição do Instrumento Volunteer Functions Inventory (VFI).....	25
Tabela 3 - Descrição do Instrumento Bem-estar no Trabalho	26
Tabela 4 - Caracterização do voluntário do CNE	29
Tabela 5 - Comparação de Médias das Funções do VFI vs. Sexo/ Tipo Voluntário	30
Tabela 6 - Comparação de Médias das Funções do BET vs. Sexo/ Tipo Voluntário	31
Tabela 7 - Correlações entre o VFI, funções do VFI, BET, variáveis do BET e N° de horas/semana dedicadas ao CNE.....	32
Tabela 8 - Regressão Linear: variáveis preditoras do Bem-estar no Trabalho	33
Tabela 9 - Sexo.....	47
Tabela 10 - Faixas Etárias	47
Tabela 11 - Habilitações Literárias	47
Tabela 12 - Tipo de Voluntário	48
Tabela 13 - Número de horas/ semana dedicadas ao CNE	48
Tabela 14 - Região	48
Tabela 15 - Número de anos como Dirigente/ Candidato a Dirigente	49
Tabela 16 - Número de anos como sócio do CNE	49

Índice de Figuras

Figura 1 - Modelo Estrutural do Processo Voluntariado.....	6
Figura 2 - Modelo do Processo de Voluntariado.....	7
Figura 3 - Modelo do Processo de Voluntariado reformulado.....	8
Figura 4 - Fatores satisficentes e fatores insatisficentes como entidades separadas	11
Figura 5 - Comparação dos modelos de motivação de Maslow e de Herzberg	11
Figura 6 - Modelo Estrutural Teórico	21

I. Introdução

O voluntariado tem ganho muita relevância, não só devido aos aspetos sociais mas também aos aspetos comportamentais e económicos que envolve.

É considerado um componente importante nos objetivos estratégicos da União Europeia, uma vez que contribui para uma cidadania europeia mais ativa e responsável, através da promoção de valores mais solidários e do desenvolvimento de competências sociais e pessoais (European Volunteer Centre, 2015; European Youth Centre, 2004).

São os países mais a norte da Europa que maior taxa de voluntariado registam, com destaque para a Holanda (57% da população), sendo que Portugal está num patamar muito inferior à média da União Europeia (24%) com apenas 11.5% da população residente com 15 ou mais anos envolvida em voluntariado, facto que pode ser explicado como consequência das condições socioeconómicas do país e pela cultura de participação em atividades de trabalho voluntário. Ainda assim, as horas despendidas com as atividades de voluntariado têm um valor monetário estimado que equivale a cerca de 1% do PIB (Instituto Nacional de Estatística, 2013).

Embora as repercussões na economia não sejam significativas, o trabalho voluntário é importante para as organizações, na medida em que o voluntário constitui um ativo, pois possui competências que pode transmitir à organização e valorizar a mesma, sendo deste modo importante a retenção do voluntário. Assim, é necessário ter em conta as motivações para a prática de voluntariado, sendo que as mesmas diferem consoante o tipo de pessoa e de atividade desenvolvida (Parente, Marcos e Amador, 2012).

No presente estudo pretendeu-se verificar a relação entre as motivações para o voluntariado e o bem-estar sentido pelos voluntários dentro das organizações. Assim, o interesse nestes dois temas centrais não se esgota na simples descrição teórica, uma vez que pretende-se constituir, também, um contributo para a perceção da relação dos mesmos com uma outra variável considerada relevante pela literatura, o tempo despendido pelo voluntário às atividades de voluntariado.

A amostra deste estudo foram voluntários do Corpo Nacional de Escutas (CNE), uma organização sem fins lucrativos com o objetivo geral de educar e formar crianças e jovens seguindo as linhas orientadoras do fundador, Baden Powell. Esta organização conta com cerca de 72 760 escuteiros sendo que 14 048 são adultos voluntários (“Factos e Números - CNE”, 2013).

Neste sentido, a presente investigação encontra-se estruturada em quatro capítulos: no

primeiro, o enquadramento teórico, é feita a revisão da literatura relativa aos conceitos em estudo e são descritos os objetivos e hipóteses para o estudo; no segundo capítulo é feita a descrição da metodologia utilizada, nomeadamente os participantes do estudo, os instrumentos utilizados na recolha dos dados e os procedimentos adotados; no terceiro capítulo são apresentados os resultados estatísticos obtidos, recorrendo a análises descritivas, correlacionais e de regressões lineares; no último capítulo é apresentada a discussão dos resultados e as conclusões, fazendo referência às limitações do estudo e a sugestões para possíveis investigações futuras.

II. Enquadramento Teórico

De modo a permitir a compreensão do presente estudo, torna-se necessário descrever conceitos fundamentais tratados no mesmo – a motivação no voluntariado e o bem-estar no trabalho, sendo que se considerará o voluntariado como um trabalho voluntário desenvolvido numa organização.

Para uma maior compreensão serão, também, fundamentados teoricamente outros temas como os conceitos de voluntariado e de voluntário, as teorias e modelos sobre o voluntariado e algumas teorias motivacionais.

Assim, neste capítulo será feito o enquadramento teórico, salientando a literatura mais relevante e pertinente para estes temas.

Voluntariado

Conceitos

O voluntariado é um conceito que envolve muitas definições diferenciadas, considerando os vários contextos em que pode ser inserido. Contudo, é um conceito que está espelhado na legislação, tanto na forma da ação como na definição do sujeito que a pratica (o voluntário). Nos termos do estatuto do voluntariado, decretado na Lei nº71/98, de 3 de novembro, art.º 2º, voluntariado define-se como “... o conjunto de ações de interesse social e comunitário, realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projetos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade, desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas. Não são abrangidas pela presente Lei as atuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança”. As características como o envolvimento com um contexto organizacional, disponibilização de tempo, o carácter não obrigatório e não remunerado, são também apontadas por diversos autores para definirem o voluntariado e levanta ainda questões relacionadas com a personalidade dos indivíduos, com a motivação e com os mecanismos para a manutenção do comportamento voluntário (Omoto e Snyder, 1995; Penner, 2002).

O voluntariado é fundamentalmente uma forma de ajudar, que normalmente implica compromissos e uma relação a longo prazo e duradoura com uma organização. É considerado um trabalho em prol dos outros, que não o seu agregado familiar, não remunerado mas produzindo valor para a organização ou beneficiários, durante um período específico

(Instituto Nacional de Estatística, 2013; Omoto e Snyder, 1995). Este trabalho voluntário pode ser caracterizado em dois tipos: o formal ou organizacional – exercido através de uma organização (por exemplo, participação em ações do Banco Alimentar Contra a Fome, serviço de bombeiros, grupo de escuteiros); ou informal ou direto – que é referente ao voluntariado exercido por um indivíduo diretamente a outros indivíduos fora do agregado familiar (por exemplo, tomar conta de pessoas idosas, crianças, animais de estimação de vizinhos ou amigos enquanto estes se ausentam) (Instituto Nacional de Estatística, 2013). O tipo de voluntariado formal é mais passível de ser estudado e pode ainda ser distinguido em voluntariado dirigente e o não dirigente. O voluntariado dirigente pressupõe atividade de gestão, enquanto o voluntariado não dirigente está relacionado com atividades rotineiras e com o contacto mais próximo aos beneficiários das ações (Ferreira, Proença e Proença, 2008). Em Portugal, segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (2013), o trabalho voluntário formal é maioritariamente dirigido a atividades de âmbito de apoio social e a organizações desportivas, recreativas e de arte e cultura (onde é inserido as atividades dos grupos de escuteiros), sendo que prevalecem nas primeiras sobretudo voluntários do sexo feminino e nas segundas do sexo masculino.

Os indivíduos voluntários também estão definidos na legislação portuguesa, nos termos do estatuto do voluntariado, decretado na Lei n.º 71/98, de 3 de novembro, art.º 3.º, que considera que o “...voluntário é o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões e no seu tempo livre, a realizar ações de voluntariado no âmbito de uma organização promotora. A qualidade de voluntário não pode, de qualquer forma, decorrer de relação de trabalho subordinado ou autónomo ou de qualquer relação de conteúdo patrimonial com a organização promotora, sem prejuízo de regimes especiais constantes da lei”. Ou seja, o voluntário é um indivíduo, jovem ou adulto, que disponibiliza parte do seu tempo por motivos de interesse pessoal ou espírito de serviço, transmitindo e adquirindo conhecimentos e competências em prol dos outros, sem receber remuneração por essas ações a não ser a satisfação por ter sido útil, solidário e de ter feito algo por uma causa ou alguém (Instituto Nacional de Estatística, 2013; Neves, 2010).

Mas, apesar de o voluntariado não ser um fenómeno recente, os números que traduzem o número de voluntários ainda não são os desejados. Segundo “*The Value of Volunteers*” (2011), duas em cada mil pessoas em todo o mundo são voluntárias e o valor dos serviços prestados por estas, em 2009, foi de cerca de 6 biliões de dólares. Segundo dados do Instituto Nacional de Estatística (2013), na Europa, a taxa de voluntariado é consideravelmente mais alta nos países no norte e muito mais baixa nos países da antiga Europa de Leste. Portugal

também está localizado nos países com menor taxa, apresentando apenas 11.5% da população residente com 15 ou mais a realizarem ações de voluntariado, muito distante da média europeia (24%).

Apesar das diversas definições encontradas na literatura, tanto nacional como estrangeira, todas referem aspetos em comuns para o voluntariado e voluntário. A ação voluntária deve prever uma relação entre o voluntário e a organização, não sendo um aspeto obrigatório, não poderá ser remunerada, deve ser de carácter não obrigatório e pressupõe o despendimento de tempo por parte do voluntário.

Apesar de Portugal estar muito aquém da média Europeia, cada vez mais o voluntariado é reconhecido pelas grandes empresas empregadoras e valorizado pela sociedade em geral, torna-se, por isso, um foco importante tanto por parte das empresas como pelos cidadãos em geral e um tema a ter em conta em diversos estudos.

Modelos

Após a definição dos conceitos de voluntariado e voluntário, neste ponto do capítulo I são descritos dois modelos que caracterizam o voluntariado: o *Volunteer Process Model* e o *Role Identity Model*.

O Modelo do Processo de Voluntariado (*Volunteer Process Model*) surgiu através do estudo de Omoto e Snyder (1995) a 116 voluntários que ajudavam indivíduos portadores do vírus da imunodeficiência humana (VIH). Este modelo teve como base três estágios do voluntariado: os antecedentes, a experiência e as consequências (Figura 1). Dentro de cada um dos estágios, Omoto e Snyder (1995), definiram aspetos que os caracterizavam, sendo o primeiro estágio referente aos fatores antecedentes ao processo de voluntariado e dividido em três componentes: os aspetos da personalidade e a disposição dos indivíduos que contribuem para o envolvimento em tarefas de ajuda; as motivações e as necessidades pessoais que contribuem para que os indivíduos procurem atividades de voluntariado e nelas permaneçam; e os fatores de suporte social, como o dado pela família, amigos, colegas de trabalho. No segundo estágio, relacionado com a experiência vivida destaca-se os aspetos que podem envolver mais o voluntário, como a satisfação e a integração dentro da organização. No último estágio, os autores estudaram a ligação entre os fatores dos estágios anteriores e a duração do voluntariado. Após analisarem os resultados, concluíram que a disposição para ajudar, influência a satisfação e a integração na organização, mas não a duração; e a motivação e os fatores de suporte influenciam a duração no voluntariado.

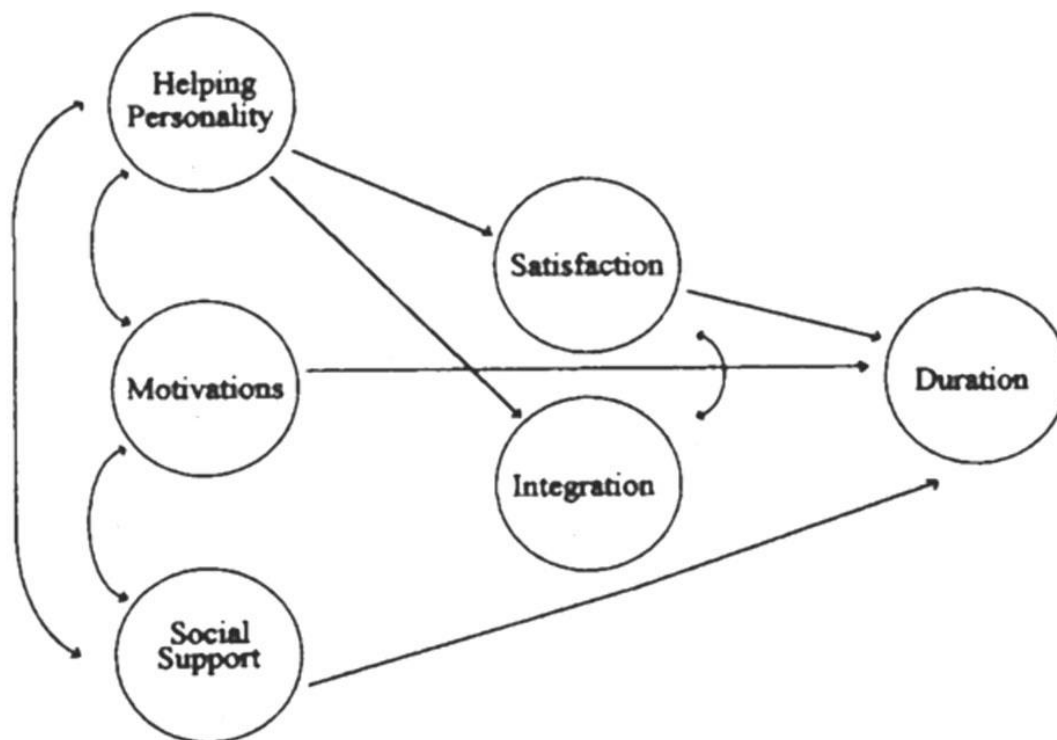


Figura 1 - Modelo Estrutural do Processo Voluntariado

Fonte: Omoto e Snyder (1995)

Segundo Beú (2010) outros autores basearam-se no Modelo do Processo de voluntariado para os seus estudos, como foi o caso de Davis et al. (2003) que estudou as reações emocionais, a satisfação com o trabalho voluntário e o grau de atendimento às motivações iniciais para o voluntariado, reportadas por 238 voluntários. Os autores verificaram que os sentimentos de simpatia, angústia e as motivações provêm de fatores antecedentes e que a satisfação com o trabalho voluntário provém das experiências anteriores. Por outro lado, o envolvimento nas atividades de voluntariado, segundo o mesmo estudo, é influenciado pela satisfação.

Beú (2010) apresenta uma versão criada por Davis et al. (2003), baseada no modelo de Omoto e Snyder (1995), em que no primeiro estágio - os antecedentes, existem três variáveis: a intensidade da atividade, a empatia com a disposição para o trabalho voluntário e a motivação inicial para o mesmo. No segundo estágio – as experiências, surgem outros três aspetos: as emoções, a realização/ satisfação dos motivos para o trabalho de voluntariado e a satisfação no trabalho voluntário. O último estágio – as consequências, tem duas variáveis: o envolvimento, quantidade de tempo despendido para a atividade; e a persistência na atividade de voluntariado (Figura 2).

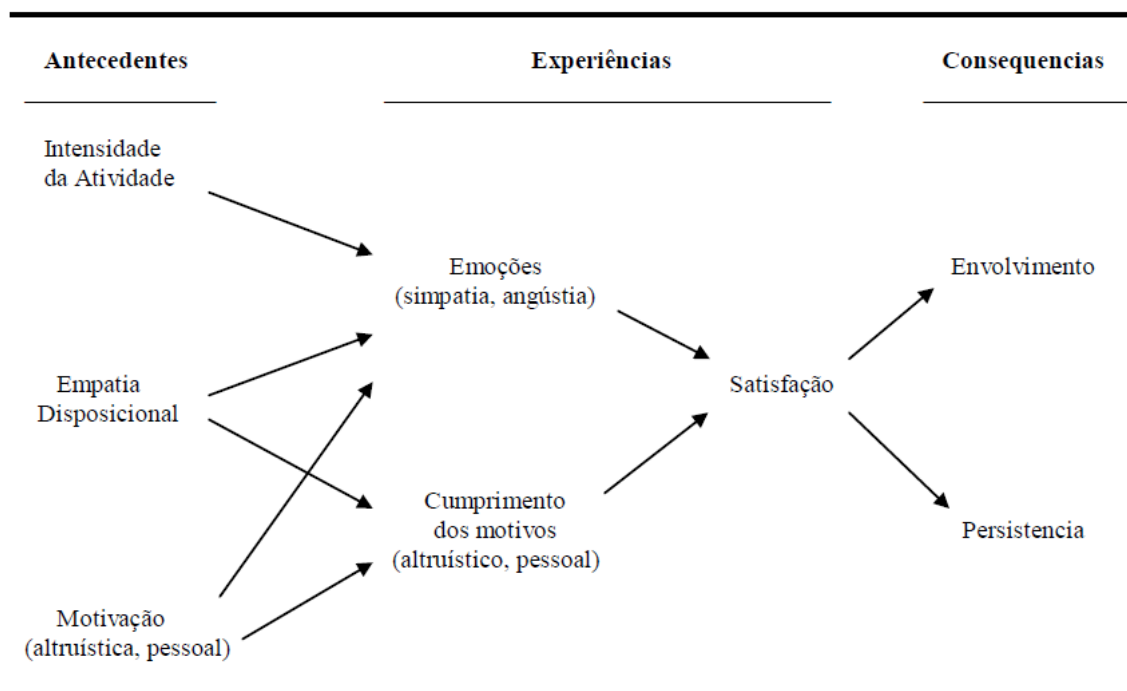


Figura 2 - Modelo do Processo de Voluntariado

Fonte: Beú (2010), citando Davis, Hall e Meyer (2003)

A autora refere que, mais recentemente, Omoto e Snyder (2010) reformularam o Modelo do Processo de Voluntariado, incluindo no mesmo diferentes níveis de análise: individual, interpessoal, organizacional e social. No nível individual encontram-se os processos psicológicos dos indivíduos que fazem o voluntariado e daqueles que o recebem; no nível interpessoal estão presentes as relações de ajuda entre os voluntários e os beneficiados, entre os voluntários e também entre os voluntários e os funcionários pagos das organizações em que se inserem; no nível organizacional estão os aspetos relacionados com os objetivos associados ao recrutamento, gestão e retenção dos voluntários; e por último, no nível social incluem-se as relações entre os voluntários e as estruturas sociais existentes na sociedade (Figura 3).



Figura 3 - Modelo do Processo de Voluntariado reformulado

Fonte: Beú (2010), citando Omoto e Snyder (2010)

Segundo Beú (2010), o outro modelo sobre o voluntariado, o *Role Identity Model* (Callero, Howar e Pilliavin, 1987; Grube e Pilliavin, 2000), pressupõe que o vínculo com a organização vai aumentando à medida que vai decorrendo o trabalho voluntário, levando a um maior comprometimento com as tarefas desenvolvidas.

Beú (2010) refere, segundo Callero et al. (1987), que existe uma fusão entre o papel social e os voluntários, que tem implicações diretas com as tarefas de ajuda ao outro.

O estudo procurou testar de que modo a fusão entre a pessoa e o seu papel social é influenciado por variáveis tradicionais, como as normas sociais e pessoais, numa amostra de 658 dadores de sangue. Como resultado, Callero et al. (1987), obtiveram que o contexto da estrutura social e histórica é fundamental na análise do comportamento de ajuda.

Conclui-se que as ações de voluntariado envolvem diversos fatores podendo estes ser: de origem anterior (antecedentes), onde se destaca as motivações para o voluntariado, as condições do meio social e o próprio interesse do indivíduo por estas causas; de origem nas próprias experiências de voluntariado, transmitindo emoções e sentimentos que levam à satisfação e à integração na organização; de origem posterior (consequência), como é o caso do tempo despendido pelos voluntários e o envolvimento com a organização, uma vez que estes tendem a gastar mais tempo e a envolverem-se mais na organização e nas tarefas quando existe experiências positivas anteriores. Estes aspetos têm de ser vistos não só à luz do indivíduo que realiza as atividades de voluntariado, mas também de toda a envolvente (organizacional, social e pessoal).

Assim é necessário que as organizações reforcem os momentos de experiências positivas e o vínculo entre as mesmas e os voluntários, permitindo uma maior satisfação dos mesmos de forma a retê-los por mais tempo.

Motivação

Teorias

A motivação é considerada um fator interno do indivíduo e que influencia o seu comportamento. Chiavenato (2009) considera que não é possível compreender o comportamento humano, se primeiro não compreender a motivação do comportamento. Contudo, a motivação não tem uma definição simples, uma vez que pode ser aplicada a diversos sentidos. Segundo o autor, a motivação é “...*tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a uma propensão a um comportamento específico*” (Chiavenato, 2009: 50), sendo que este impulso poderá ter origem num estímulo interno ao indivíduo ou externo, como o meio ambiente.

Dentro da área da Motivação Humana, os autores mais referenciados na literatura são Abraham Maslow, Frederick Herzberg e Victor H. Vroom.

Teoria da Hierarquia das Necessidades de Maslow

Maslow apresentou uma hierarquia das necessidades humanas, organizadas e dispostas por cinco níveis numa pirâmide. Na base da pirâmide estão as necessidades mais básicas, as necessidades fisiológicas, e no topo as necessidades mais altas, as necessidades de autorrealização. As necessidades fisiológicas são as necessidades mais básicas do ser humano, como a alimentação, o sono, o abrigo ou o desejo sexual, e têm um caráter instintivo, já nascem com o indivíduo e quando alguma destas necessidades não está satisfeita, domina o resto do comportamento do indivíduo. No nível seguinte estão presentes as necessidades de segurança, que só surgem quando as necessidades fisiológicas estão relativamente satisfeitas, e referem-se à procura de proteção por parte dos indivíduos em situações de perigo. O nível organizacional reflete-se na relação de dependência com a organização, provocada, por exemplo, pelo receio de perda de emprego (Chiavenato, 2003). Nos níveis seguintes, surgem as necessidades sociais e de estima, que dizem respeito à maneira como o indivíduo é visto pelos outros e à maneira como o indivíduo se vê a ele mesmo, respetivamente. Nas necessidades sociais estão presentes sentimentos de amizade, de afeto, de amor e de aceitação pelos outros, enquanto nas necessidades de estima estão presentes os sentimentos de

autoapreciação e autoconfiança. No último nível surgem as necessidades de autorrealização, que só se proporcionam se todos os níveis anteriores estiverem relativamente satisfeitos, e dizem respeito à realização própria e busca pelo desenvolvimento contínuo, revelando-se nos sentimentos de autonomia, independência e autocontrolo (Chiavenato, 2003, 2009).

Em suma, esta teoria refere que o que motiva o comportamento humano é o facto de não satisfazer uma necessidade, dirigindo o indivíduo para a procura de objetivos individuais; o indivíduo já nasce com algumas necessidades, embora nem todos consigam alcançar às necessidades do topo da pirâmide, o que poderá provocar frustração nos indivíduos e consequentemente uma ameaça psicológica (Chiavenato, 2003; Gregolin, Patzlaff e Patzlaff, 2011).

Teoria dos dois Fatores de Herzberg

Esta teoria foi criada por Frederick Herzberg para explicar o comportamento dos indivíduos no contexto laboral, tendo em conta o ambiente externo e as tarefas desempenhadas. Para Herzberg a motivação para trabalhar pode ser traduzida em fatores higiénicos – ou fatores extrínsecos – que se referem às condições do ambiente de trabalho dos indivíduos e das condições em que as tarefas são desempenhadas, sendo por isso fatores não controlados pelos indivíduos, mas sim pelas empresas, como por exemplo: o salário, os benefícios sociais, o tipo de chefia, as condições físicas e ambientais de trabalho, políticas, diretivas da empresa, segurança no cargo, relacionamento com os colegas (Chiavenato, 2003). Estes fatores são considerados preventivos, uma vez que evitam a insatisfação mas não proporcionam satisfação, também chamados de fatores insatisfacientes por este motivo (Chiavenato, 2003). Por outro lado, existem também os fatores motivacionais – ou fatores extrínsecos – que estão relacionados com o conteúdo e natureza das funções desempenhadas pelo indivíduo, permitindo controlo dos mesmos pelo indivíduo. Estes fatores quando são positivos proporcionam sentimentos mais duradouros de satisfação e quando não são tão positivos, provocam ausência de satisfação, sendo, por esse motivo, também denominados de fatores satisfacientes. Exemplos destes fatores são: a delegação de responsabilidades, oportunidades de promoção, estabelecimento de metas e avaliação das mesmas (Chiavenato, 2009). Conclui-se que os fatores motivacionais, ou seja, o conteúdo da função desempenhada e as atividades proporcionadas podem provocar satisfação, e, por outro lado, os fatores higiénicos, como o ambiente de trabalho e a supervisão da chefia, podem provocar insatisfação nos indivíduos (Figura 4). Deste modo, Herzberg propôs que as organizações fizessem o enriquecimento das tarefas (*job enrichment*) que consiste em ampliar as tarefas simples para

tarefas mais complexas, de modo a acompanhar o crescimento individual de cada trabalhador, oferecendo-lhes tarefas desafiadoras e de satisfação profissional, adaptadas às suas características individuais (Chiavenato, 2003).



Figura 4 - Fatores satisfacientes e fatores insatisfacientes como entidades separadas
 Fonte: Chiavenato (2003:334)

É de realçar que existem aspetos em comum entre a Teoria de Maslow e a Teoria de Herzberg, nomeadamente os fatores higiênicos relacionam-se com as necessidades primárias (fisiológicas, segurança e algumas sociais) e os fatores motivacionais relacionam-se com as necessidades secundárias (de estima e de autorrealização) (Chiavenato, 2009). A Figura 5 representa uma comparação dos dois modelos, para uma melhor compreensão.

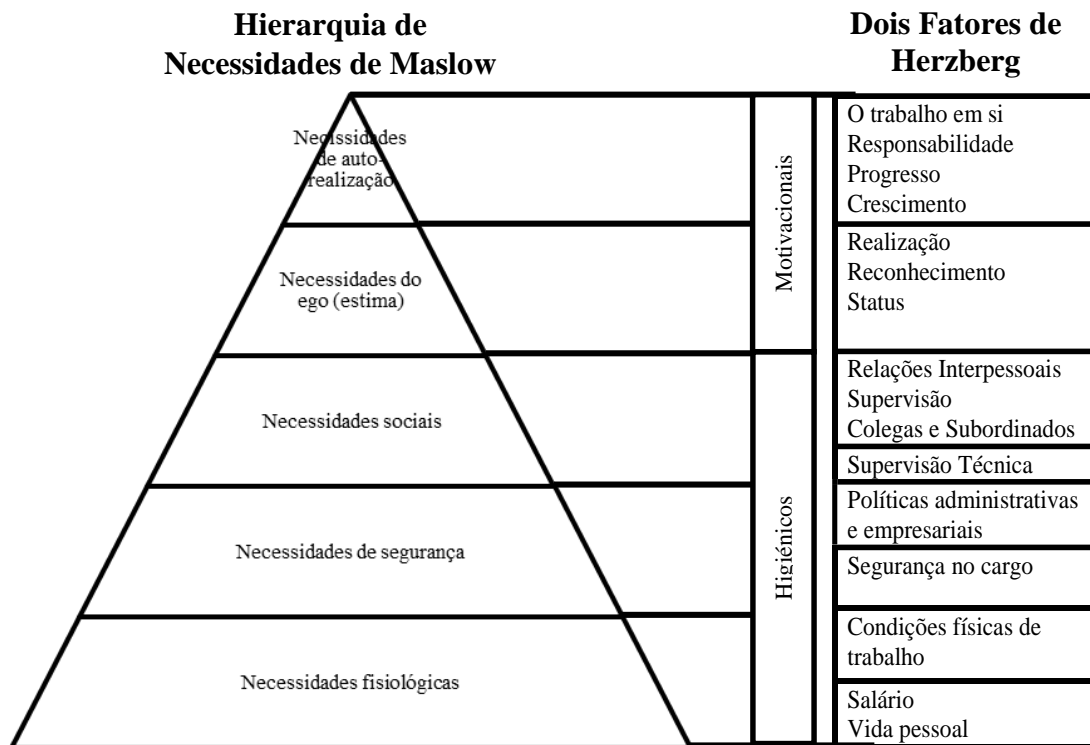


Figura 5 - Comparação dos modelos de motivação de Maslow e de Herzberg
 Fonte: Chiavenato (2009: 57)

Teoria de Vroom

As duas teorias descritas anteriormente assentam na ideia que existe uma melhor maneira de motivar as pessoas, quer seja pelo reconhecimento das necessidades de um indivíduo, quer seja pela aplicação dos fatores motivacionais (Chiavenato, 2009). Contudo nem todos os indivíduos reagem da mesma maneira às mesmas situações e, por esse motivo, Victor H. Vroom desenvolveu uma teoria em que reconhece essas diferenças individuais, dividindo-as em três forças da motivação para produzir: as expectativas, que representam os objetivos individuais; as recompensas, que é a percepção que o indivíduo tem da relação entre a produtividade e o alcance dos objetivos; e as relações entre expectativas e recompensas, que se reflete na capacidade de perceber que aumentando a produtividade pode influenciar a recompensa (Chiavenato, 2003). O modelo pressupõe que existam escolhas de comportamentos para atingir os objetivos finais (Chiavenato, 2009).

Em suma, as teorias apresentadas por Maslow e por Herzberg assentam na perspectiva em que o comportamento humano resulta de necessidades para atingir certos objetivos delineados, e que os fatores que motivam os indivíduos resultam da satisfação que obtém através do cumprimento das necessidades. A teoria apresentada por Vroom vem completar as teorias dos dois autores anteriores, incluindo na mesma a necessidade de ter em conta os aspetos individuais de cada pessoa para o alcance da motivação.

Motivação no Voluntariado

É fundamental atrair e reter os voluntários, mantendo-os dedicados e entusiasmados, para obter o sucesso da organização voluntária. Deste modo é necessário criar boas práticas de gestão que mantenham os voluntários motivados, uma vez que, ao contrário do trabalho, não existem sistemas de promoções e incentivos que criem motivação (Cihlar, 2004). Contudo existem autores que consideram que os voluntários apenas pretendem reconhecimento e apreço pelas atividades realizadas, descrevendo estas mesmas necessidades como sendo as associadas aos níveis superiores da pirâmide de Maslow (as necessidades sociais e as necessidades de autorrealização) e maioritariamente aos fatores motivacionais de Herzberg (Ferreira et al., 2008, citando Kotler, 1975; Wilson, 2000).

Existem vários estudos tendo como tema central o voluntariado e o que os motiva. Na maioria são destacados aspetos de origem pessoal e aspetos sociais, como indicadores motivacionais. Selli e Garrafa (2005) apresentam três tipos de motivações básicas para a atividade voluntária:

as pessoais e inerentes ao sentido que o voluntário quer dedicar à sua vida, de modo a ocupar o seu tempo livre, de interagir com outras pessoas, de sentir-se melhor como pessoa; as decorrentes da crença professada, ou seja, quando o faz por amor ao próximo, por caridade; e as despertadas pelo sentimento de solidariedade crítica, isto é, quando as motivações são no sentido de reduzir as diferenças sociais e das injustiças. Ou seja, os aspetos pessoais que motivam ao voluntariado incidem sobre o tempo disponibilizado pelo voluntário, o esforço como resposta a alguma necessidade pessoal e os aspetos sociais refletem-se na tomada de consciência do voluntário dos problemas externos reais, levando-o à luta por um ideal ou por uma causa através das atividades voluntárias, mas também como escape à competitividade e *stress* que caracteriza o emprego, procurando nestas atividades um momento de convivência social mais saudável (Azevedo, 2007, citando Corrullón, 1997; Teodósio, 2001).

Dos estudos enunciados dentro da área do voluntariado, dá-se destaque no presente trabalho ao desenvolvido por Clary et al. (1998), onde dividiram as motivações em funções: de valores – possibilidade dos voluntários expressarem os seus valores mais altruístas e humanitários para com os outros; de compreensão – permite aos voluntários adquirir aprendizagens e por em prática conhecimentos, competências e habilidades; social – participar em atividades que tenha significado positivo para a família, os amigos e a comunidade e também permitir criar novos laços; de carreira – relaciona-se com a perceção do voluntário em retirar benefícios do voluntariado para a sua carreira; de proteção – refere-se às preocupações dos voluntários em proteger o seu ego, por exemplo, poder servir para reduzir sentimentos de culpa em relação às pessoas menos afortunadas; de estima – ao contrário da função de proteção, a função de estima está relacionada com os aspetos positivos do ego, favorecendo o crescimento pessoal e a autoestima.

Através destas funções, os autores, criaram uma escala de modo a medirem as motivações dos voluntários, o Inventário Funcional de Motivações (VFI), que será utilizada na presente investigação, com a adaptação de Gonçalves, Monteiro e Pereira (2011) para a realidade portuguesa.

Posteriormente a estes estudos, outros foram apresentados para os temas, destacando-se o estudo de Rehberg (2005) sobre as motivações de jovens adultos para o voluntariado internacional, com uma amostra de 118 pessoas. Desta investigação resultaram doze motivos, que foram agrupados em três grupos: proporcionar algo positivo para os outros – ajudar, doar, fazer o bem, proporcionar ou mudar algo, estar voltado para valores éticos, se sentir útil, fazer algo útil; busca pelo novo – conhecer novas culturas, fazer algo diferente, conhecer em profundidade uma nova cultura e seu dia a dia, conhecer novas pessoas, fazer novos amigos,

aprender/ usar novos idiomas; e, busca de si mesmo – ganhar experiência, crescer, orientação profissional e desenvolvimento, descobrir e transcender limites pessoais.

Nos resultados deste estudo verificou-se que os motivos incluídos no primeiro grupo motivavam 77% dos inquiridos, do segundo grupo motivavam 75% e do terceiro grupo 67% e que, normalmente, um motivo não surgia sozinho mas sim combinado com outros motivos de outro grupo.

As motivações no trabalho voluntário podem também ser influenciadas por fatores demográficos, variando consoante a idade e o sexo dos voluntários. As motivações dos voluntários jovens prendem-se mais com factos ligados ao reforço económico das atividades e, por outro lado, os mais velhos procuram fatores mais ligados à interecção social. Em relação ao sexo, as mulheres tendem a ter um impacto mais positivo no trabalho voluntário que os homens (Zweigenhaft et al.,1995, citado por Moniz e Araújo, 2008).

Pode-se concluir que os indivíduos já nascem com algumas necessidades, adquirindo outras ao longo do crescimento, e que estas juntamente com os motivos têm um caráter influenciador nos seus comportamentos, e vice-versa.

Deste modo, e porque no ambiente empresarial também estão presentes estas necessidades, torna-se relevante que as organizações apostem nos seus trabalhadores e nas suas necessidades individuais. Chiavenato (2003) refere que para esta satisfação das necessidades dos indivíduos, as organizações podem proporcionar aos mesmos formações de grupo de trabalho, permitir a participação dos trabalhadores nas tomadas de decisão, criar comunicações e supervisões eficientes e estabelecer uma estrutura menos burocrática através, por exemplo, da definição de objetivos.

Estes aspetos também podem, e devem, ser adaptados ao contexto das organizações de voluntariado, uma vez que os voluntários não motivados tendem a abandonar as causas e destes dependem, muitas vezes, as organizações.

Bem-Estar

Nos últimos anos tem vindo a aumentar as preocupações dos psicólogos com o bem-estar das populações, focando-se cada vez mais nos antecedentes e consequências da felicidade, autoestima, otimismo e outros indicadores considerados de bem-estar (Lucas, Diener e Suh, 1996).

Woyciekoski et al. (2012) descrevem como um dos maiores desejos do ser humano ser/ estar

feliz, contudo consideram que são vários os aspetos que determinam esse sentimento.

Paschoal e Tamayo (2008) consideram que existe uma grande ligação entre bem-estar e felicidade, destacando duas vertentes do bem-estar em geral: bem-estar subjetivo e bem-estar psicológico, sendo que referem como principal diferença os aspetos em que se baseia a conceção da felicidade.

Segundo Paschoal e Tamayo (2008) o bem-estar psicológico está assente numa visão eudemónica da felicidade, que, segundo Aristóteles, é o objetivo máximo de todos os comportamentos do indivíduo. Esta é uma perspetiva que junta aspetos de autorrealização e metas pessoais aos aspetos da felicidade hedónica, onde se tem em conta as experiências de vida, a satisfação com a vida e os afetos positivos.

Paschoal e Tamayo (2008) referem um estudo de Riff e Keyes (1995) onde é defendido que o bem-estar engloba todo o funcionamento positivo do indivíduo, apresentando este um alto nível de autoaceitação, de relação positiva com os outros indivíduos, alto nível de autonomia, de controlo de fatores externos, de propósito de vida e de crescimento pessoal, definindo assim os seis elementos que compõem o bem-estar psicológico.

No que diz respeito à vertente do Bem-estar presente no estudo, o Bem-estar Subjetivo (BES) provém de uma tradição hedónica, ou seja, assenta na felicidade e na experiência do prazer versus a ausência de prazer. Ao longo dos anos, tem havido centenas de estudos sobre o bem-estar, devido às diferenças nas definições de diversos autores, nomeadamente no que concerne à compreensão teórica da felicidade (Diener, 1984). Contudo, considera-se que está assente em três características: é subjetivo, ou seja, apesar de muitas definições descreverem o bem-estar como a presença de condições objetivas, como a saúde, o conforto e a riqueza, estas são variáveis que podem influenciar, mas não são consideradas partes inerentes ao mesmo; inclui medidas positivas, ou seja, não se caracteriza apenas pela ausência de aspetos negativos, como é o caso da maioria das medidas de saúde mental; é uma avaliação global de todos os aspetos da vida do indivíduo (Diener, 1984).

Woyciekoski et al. (2012), referindo estudos de Luhmann et al. (2011) e de Oishi, Kesebir e Diener (2011), ressaltam que os fatores determinantes do BES não são lineares e destacam dois conjuntos que podem ser influenciadores: os fatores intrínsecos ao indivíduo, que se caracterizam pelos aspetos psicológicos, os valores, as crenças, a religião e a condição física; e os fatores extrínsecos, como os fatores sociodemográficos, culturais e os eventos da vida. Embora ainda não se consiga determinar quais os fatores mais influenciadores. Woyciekoski et al. (2012) consideram que a relevância dada pelo indivíduo à felicidade e a satisfação de vida difere consoante as culturas, nomeadamente devido às diferenças salariais, à igualdade

social, aos direitos humanos e ao individualismo existente ou não. Os autores referem o estudo de Larsen e Eid (2008) onde se considera que em culturas mais individualistas, o julgamento do BES é mais assente nos fatores emocionais e de autoestima, e, nas culturas ocidentais, a satisfação com a vida relaciona-se mais com os sentimentos de autonomia e crescimento pessoal, que nas culturas orientais. Concluem que em sociedades mais ocidentais, existe maior nível de BES do que nas orientais, uma vez que estas valorizam mais emoções, como o orgulho e satisfação pessoal.

Bem-Estar no Trabalho

O Bem-estar no Trabalho (BET) é considerado um domínio específico que pode ser definido como uma avaliação de um aspeto específico da vida, tais como a vida familiar, os padrões de vida, a saúde ou o trabalho (Delhey, 2014). O autor refere que os domínios específicos mais estudados são a satisfação no trabalho, a satisfação com a saúde e a satisfação conjugal, sendo utilizadas escalas de avaliação através de autorrelatos.

Diener, Scollon e Lucas (2003) consideram que os domínios específicos da vida do indivíduo têm um grande peso no bem-estar geral com a vida, uma vez que indivíduos mais felizes tendem a dar mais enfoque aos seus domínios específicos e os indivíduos infelizes menos enfoque, e consideram este no conceito de BES, juntamente com as respostas emocionais do indivíduo, caracterizadas por estes como afetos, e os julgamentos globais de satisfação de vida.

Não existe consenso na literatura relativamente à definição e fatores que compõe o BET.

Paschoal e Tamayo (2008), no seu estudo resumem o conceito de bem-estar no trabalho como sendo um conjunto de emoções positivas na organização e de perceções sobre o desenvolvimento dos seus potenciais e alcance das metas pessoais. Referem que o bem-estar no trabalho inclui tanto a visão hedonista como eudemónica, o que permite que a mesma seja aplicada a diversos contextos de trabalho, organizacionais ou não.

Em relação aos fatores que compõe o BET destaca-se dois modelos: um proposto por Van Horn, Taris, Schaufeli e Schreurs (2004) e o outro por Siqueira e Padovam (2008).

Segundo Van Horn et al. (2004) o BET é considerado uma avaliação positiva das várias características do ambiente de trabalho e está assente em cinco diferentes dimensões: afetiva, bem-estar profissional, bem-estar social, cansaço cognitivo e dimensão psicossomática. A dimensão afetiva inclui os afetos (sentimentos e emoções), a exaustão emocional (sentimento de sobrecarga e esgotamento emocional), a satisfação no trabalho e o comprometimento organizacional; a dimensão bem-estar profissional envolve três variáveis – a autonomia, a

aspiração e a competência profissional, que se relacionam com a motivação, a ambição, a realização e a autoeficácia no trabalho; a dimensão bem-estar social inclui dois tipos de conceitos – a despersonalização, ou seja, as atitudes de indiferença ou negativas em relação a colegas de trabalho, e a qualidade das relações sociais no trabalho; a dimensão cansaço cognitivo é considerado o aspeto cognitivo do bem-estar no trabalho, referindo-se ao funcionamento cognitivo dos funcionários, especificamente ao grau de capacidade destes em assumirem novas informações e concentrarem-se nas tarefas; e a dimensão psicossomática refere-se à existência ou não de queixas psicossomáticas, como por exemplo dores de cabeça ou costas, sendo que estas queixas podem ser provocadas por circunstâncias desfavoráveis no trabalho, tais como muitas horas de trabalho, picos de excesso de trabalho ou pouco trabalho. Por outro lado, Siqueira e Padovam (2008) apresentam um conceito de BET assente em três componentes: satisfação no trabalho e envolvimento com o trabalho, que representam os vínculos afetivos positivos com a atividade exercida e comprometimento organizacional afetivo, que representa os vínculos afetivos com a organização. No presente estudo será adotada a definição e caracterização de Siqueira e Padovam (2008) para as componentes do BET, sendo as mesmas descritas a seguir.

Satisfação no Trabalho

A satisfação no trabalho é um dos conceitos mais importantes, a fim de compreender o comportamento do indivíduo no ambiente de trabalho. Pode ser definida como um estado emocional positivo, que advém da autoavaliação que o indivíduo faz das experiências vividas no seu ambiente de trabalho e que influenciam, de algum modo, a vida social, a saúde mental e os vínculos afetivos dos indivíduos (Ferreira e Siqueira, 2005; Vieira e Kunkel, 2012).

A satisfação no trabalho, à semelhança do conceito de bem-estar subjetivo, é composta por uma componente afetiva (emoções e sentimentos) e uma componente cognitiva (crenças e julgamentos), sendo que a presença de ambas as componentes de forma positiva, permitiram a satisfação em geral no indivíduo (Fisher, 2000). Contudo, a natureza deste conceito não é um aspeto unanime, sendo considerada por Siqueira e Padovam (2008) como as avaliações positivas do indivíduo face às tarefas desempenhas, à relação com os colegas de trabalho, à relação com a chefia, ao salário auferido e à política de promoções da organização.

Os estudos sobre a satisfação no trabalho apontam para a existência de relação entre esta e a pré-disposição dos trabalhadores para cooperarem, para serem pontuais e eficientes, e ainda para se manterem na organização (Vieira e Kunkel, 2012). Outros estudos foram realizados a fim de compreender os princípios da satisfação no trabalho, que apontam para uma ligação

entre a satisfação no trabalho com algumas teorias motivacionais (Ferreira e Siqueira, 2005, citando Siqueira, 1995; Lee, 2000). Siqueira (1995), citado por Ferreira e Siqueira (2005), afirma que as abordagens teóricas existentes são as mesmas que foram utilizadas em estudos internacionais anteriores, que se focaram em teorias como a da Hierarquia das Necessidades de Maslow e a Teoria dos Dois Fatores de Herzberg, que podem explicar os fatores antecedentes da satisfação no trabalho.

Envolvimento com o Trabalho

No seu estudo Kanan e Zanelli (2011) citam duas definições para o envolvimento com o trabalho:

“(...) grau em que o desempenho de uma pessoa no trabalho afeta a sua autoestima” (Lodahl e Kejner, 1965:25).

“(...) o grau de identificação psicológica do indivíduo com o seu trabalho e a importância do trabalho para a autoimagem” (Muchinsky, 2004:305).

Quando um trabalhador está envolvido, este é absorvido pelo trabalho e as tarefas executadas são consideradas experiências positivas, criando vínculos afetivos com a organização, que favorecem o comprometimento com a mesma, a motivação pessoal do indivíduo e a satisfação com o trabalho, o que reduz as taxas de absentismo e rotatividade de empregados (Vieira e Kunkel, 2012). Este envolvimento no trabalho, permite aos trabalhadores ter maior interesse em executar bem as tarefas, beneficiando deste modo, não só os trabalhadores mas também a organização. Por parte da organização, o envolvimento dos indivíduos com o trabalho, promove a motivação e conseqüentemente o esforço destes para que a organização atinja os objetivos. Da perspectiva individual, este constructo promove a satisfação dos indivíduos com o trabalho, através das experiências de afetos positivos (Vieira e Kunkel, 2012, citando Siqueira e Gomide Jr., 2004).

Kanan e Zanelli (2011) enunciam alguns aspetos antecedentes ao envolvimento com o trabalho, referidos por Siqueira e Gomide Jr. (2004): inerentes ao cargo, ou seja, a autonomia dada ao indivíduo para desempenhar as tarefas, o significado que as mesmas têm para o indivíduo e as especificações e habilidades necessárias para as desempenhar; os relacionados com a chefia, como a relação pessoal e profissional entre a chefia e os subordinados, a quantidade e qualidade da comunicação entre estes e a participação dos subordinados nas decisões da chefia; e, os papéis desempenhados na organização, ou seja, é necessário haver orientações claras para a execução de tarefas. Um verdadeiro envolvimento com o trabalho é um contributo para a sensação de bem-estar no trabalho para o indivíduo.

Comprometimento Organizacional Afetivo

O comprometimento Organizacional Afetivo é considerado o elo entre o indivíduo e a organização, onde este se identifica com a mesma e com os seus objetivos, sendo que quanto maior esta ligação, mais pré-disposto estará o trabalhador em reunir esforços pela mesma e pelo alcance dos objetivos organizacionais. O indivíduo desenvolve com a organização uma ligação afetiva (comprometimento afetivo) e sentimentos de dever para com a mesma, nomeadamente os encargos referentes ao abandono do emprego (comprometimento instrumental) e o sentimento de dever para com a organização em manter-se na mesma (comprometimento normativo) (Bandeira, Marques e Veiga, 2000; Medeiros e Enders, 1998; Tamayo, 1998; Vieira e Kunkel, 2012).

Para Siqueira e Padovam (2008), referindo Siqueira (1995), o comprometimento organizacional afetivo é considerado uma ligação afetiva que o indivíduo desenvolve com a organização e que pode incluir vivências emocionais positivas, traduzidas em sentimentos positivos (entusiasmo, orgulho, contentamento, confiança, apego e dedicação) ou, por outro lado, poderá não haver estas experiências positivas o que desencadeia uma ausência de compromisso afetivo para com a organização.

Considera-se que na literatura existente há um forte destaque na relação entre as três componentes analisadas: a satisfação no trabalho, o envolvimento com o trabalho e o comprometimento organizacional afetivo, realçando Ferreira e Siqueira (2005) que consideram que quanto maior o comprometimento com a organização, os trabalhadores tendem a ter uma maior satisfação com o trabalho que executam e a ter uma menor intenção de abandonar a mesma.

Na literatura descrita verificou-se uma forte relação entre as três componentes do bem-estar no trabalho. Em relação às componentes, foram apontadas algumas teorias motivacionais que enunciam fatores antecedentes que explicam a satisfação no trabalho e verificou-se a existência de um relação entre envolvimento com o trabalho e a motivação dos indivíduos. Ou seja, não é possível analisar o bem-estar no trabalho em geral, se não houver aspetos positivos relacionados com cada uma das variáveis que o compõe, sendo deste modo importante para as organizações criarem laços com os indivíduos, proporcionarem condições psicológicas e físicas favoráveis, envolverem e comprometerem os indivíduos com a organização, de forma a reterem os mesmos.

Objetivos de Estudo e Hipóteses de Investigação

O caso de estudo irá incidir no voluntariado formal, uma vez que se enquadra numa organização sem fins lucrativos – o Corpo Nacional de Escutas (CNE). Este tipo de voluntariado é ainda considerado, pela literatura, como não dirigente e regular, uma vez que as atividades desenvolvidas pelos voluntários do CNE são de carácter de gestão, de transmissão de conhecimentos e coeducação e pressupõem um envolvimento regular e constante.

Pretende-se com o estudo responder à questão central "*As motivações do voluntário influenciam o bem-estar dos mesmos e o tempo despendido com o CNE?*". Para tal, ao nível das motivações, avaliou-se as motivações para o voluntariado, ao nível do bem-estar avaliou-se o bem-estar geral com o trabalho e cada uma das suas componentes (satisfação no trabalho, envolvimento com o trabalho e comprometimento organizacional afetivo) e analisou-se o número de horas por semana despendidas por cada voluntário. Também foi analisada a influência de aspetos do voluntário, como a idade, o sexo e o tipo de voluntário, no bem-estar dos mesmos.

Assim, foram colocadas como hipóteses:

Hipótese 1: Quanto maior a motivação dos voluntários, maior o bem-estar no CNE.

Hipótese 2a: Quanto maior a motivação, mais tempo é despendido com o CNE.

Hipótese 2b: Quanto maior o bem-estar dos voluntários, mais tempo é despendido com o CNE.

Hipótese 3: Quanto maior a motivação dos voluntários, maior a satisfação no CNE.

Hipótese 4: Quanto maior a motivação dos voluntários, maior o comprometimento com o CNE.

Hipótese 5: Quanto maior a motivação dos voluntários, maior o envolvimento com o CNE.

Hipótese 6: O bem-estar dos voluntários do CNE é influenciado pela motivação, sexo, idade, tipo de voluntário e tempo despendido nas atividades.

Tendo em consideração as hipóteses colocadas, no modelo estrutural desta investigação assumiu-se que a motivação dos voluntários influencia as variáveis do bem-estar no trabalho e o tempo que os voluntários despendem com o CNE, e, ainda, algumas características do voluntário. Deste modo, o modelo estrutural teórico a ser investigado neste estudo encontra-se representado na Figura 6.

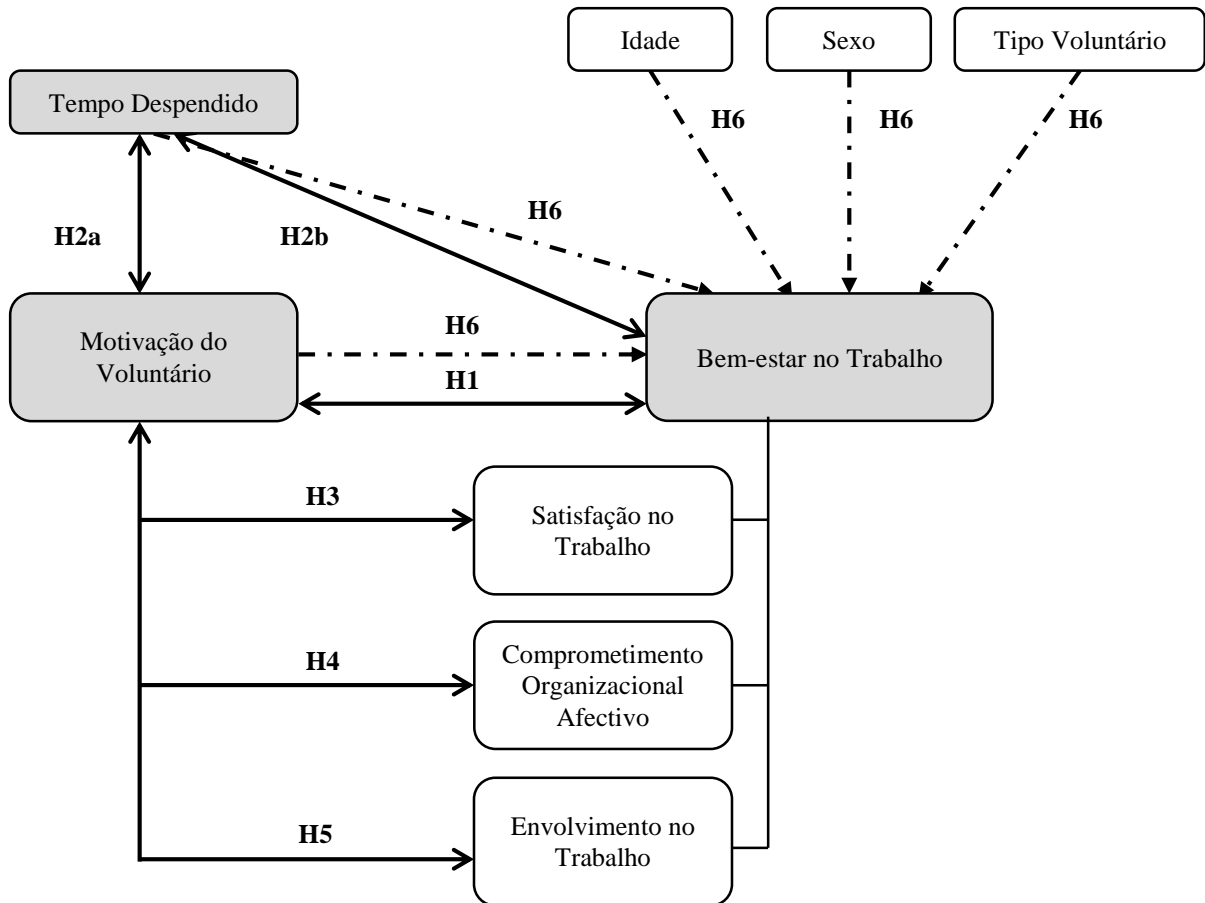


Figura 6 - Modelo Estrutural Teórico

III. Método

Neste capítulo é feita a caracterização dos participantes, explicados os procedimentos utilizados na recolha, na análise e no tratamento dos dados recolhidos. Apresenta-se ainda os instrumentos de medição utilizados e as respetivas consistências internas: Inventário de Motivações para o Voluntariado; Escala de Envolvimento com o Trabalho; Escala de Satisfação no Trabalho; e Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo.

Participantes

No presente estudo foi inquirida uma amostra de 491 participantes, sendo que apenas 341 concluíram o questionário.

Na tabela 1 está resumida a caracterização da amostra (estatística descritiva da amostra completa do anexo 5), sendo que a distribuição dos participantes revela uma maior predominância de elementos do sexo masculino (58.1%). A idade dos participantes varia entre os 19 e os 69 anos ($M = 38.45$; $DP = 10.03$) e em relação às habilitações literárias, 43.4% têm licenciatura e 26.7% têm o ensino secundário.

Esta amostra é caracterizada por voluntários pertencentes ao Corpo Nacional de Escutas (CNE), com uma maioria de Dirigentes (83.6%). A região mais representada, segundo a divisão da organização, é Lisboa (25.5%), seguida de Braga (24.6%). Em média, os inquiridos pertencem, há 20 anos ao CNE e são Dirigentes ou Candidatos a Dirigentes há 11 anos. O tempo de permanência no CNE varia entre um ano e 46 anos.

Em relação ao tempo despendido ao CNE, a maioria dos participantes indica que se dedicam entre 4horas até 8horas por semana (31.7%) e, em média, 10.3 dias de férias por ano.

Tabela 1 - Caraterização resumida da amostra

Variáveis		N	%
Género	Masculino	198	58.1
	Feminino	143	41.9
Idade	Entre 19 e 30 anos	95	27.9
	Entre 31 e 40 anos	98	28.7
	Entre 41 e 50 anos	109	32.0
	Mais de 50 anos	37	10.9
Habilitações Literárias	1º Ciclo (1º - 4º ano)	1	0.3

	2º Ciclo (5º - 6º ano)	2	0.6
	3º Ciclo (7º - 9º ano)	15	4.4
	Ensino Secundário (10º - 12º ano)	91	26.7
	Bacharelato	16	4.7
	Licenciatura	148	43.4
	Mestrado	60	17.6
	Doutoramento	8	2.3
Tipo de Voluntário	Dirigente	285	83.6
	Candidato a Dirigente	56	16.4
Nº horas/semana dedica ao CNE	Até 4 horas	51	15
	4 horas até 8 horas	108	31.7
	8 horas até 12 horas	107	31.4
	Mais de 12 horas	75	22

Instrumento

De modo a aceder à informação pretendida para a presente investigação, realizou-se um levantamento de medidas e escalas adequadas aos temas da motivação no voluntariado e ao bem-estar no trabalho. Em relação aos dados sociodemográficos e a outras variáveis consideradas pertinentes ao estudo, foi construído um questionário que reuniu as várias questões para obtenção da informação pretendida.

Assim, o instrumento de análise deste estudo é de autorrelato, de preenchimento *on-line* e constituído por três questionários: Questionário Sociodemográfico; Inventário de Motivações para o Voluntariado; e, Questionário de Bem-estar no Trabalho.

Questionário Sociodemográfico

Os participantes foram questionados relativamente a: sexo, idade, habilitações literárias, se é dirigente ou candidato a dirigente, região de pertença, número de anos como associado do C.N.E, número de anos como candidato a dirigente/ dirigente, número de horas que despende por semana e número de dias de férias despende por ano, ao trabalho voluntário no CNE.

Inventário de Motivações para o Voluntariado

O Inventário de Motivações para o Voluntariado é a versão validada e adaptada à realidade portuguesa por Gonçalves, Monteiro e Pereira (2011) *do Volunteer Function Inventory* (VFI; Clary e Snyder, 1998) que analisa os motivos funcionais do indivíduo para o voluntariado. A escala é dividida em seis funções: função valores; função carreira; função proteção; função autoestima; função social; função experiência.

Este instrumento é constituído por 30 itens, dos quais cinco itens (3, 8, 16, 19 e 22) medem a função Valores e descrevem a forma de expressar os valores altruístas e humanitários, como é exemplo o item 3 – “Sou preocupado com aqueles que são menos afortunados do que eu”. A função Carreira é medida também por cinco itens (1, 10, 15, 21 e 28) que medem as motivações relacionadas com as perspetivas de melhoria na carreira profissional do indivíduo, como é exemplo o primeiro item – “O voluntariado pode-me ajudar a entrar na organização onde gostava de trabalhar”. A função Proteção está representada noutros cinco itens (7, 9, 11, 20 e 24) e revela-se na forma de proteger o próprio ego em relação às dificuldades da vida, por exemplo o item 7 – “Não interessa o quanto me sinto mal, o voluntariado ajuda-me a esquecer isso tudo”. Em relação à função Autoestima é medida através os itens 5, 13, 26, 27 e 29, que referem as motivações ligadas ao desenvolvimento e crescimento do próprio ego, como por exemplo o item 5 – “O voluntariado faz-me sentir importante”. A função Social está relacionada com o desenvolvimento e fortalecimento dos laços sociais e é medida nos itens 2, 4, 6, 17 e 23, sendo exemplo o item 2 – “Os meus amigos são voluntários”. Por último, a função Experiência é medida também em cinco itens (12, 14, 18, 25 e 30) e refere-se às motivações referentes aos conhecimentos, competências e habilidades que se podem adquirir no voluntariado, como é exemplo o item 12 – “Posso aprender mais sobre a causa com a qual estou a colaborar”. (Martins, 2012)

No estudo original, de (Clary et al., 1998), a consistência interna de cada uma das subescalas através do coeficiente de Alfa de *Cronbach* foi: 0.80 para a função Valores; 0.89 para a função Carreira; 0.81 para a função Proteção; 0.84 para a função Autoestima; 0.83 para a função Social; e 0.81 para a função Experiência.

Na versão adaptada de Gonçalves et al. (2011) os valores de Alfa de *Cronbach* para a consistência interna global foi de 0.88 e para as subescalas situou-se entre 0.64, para a função Valores, e 0.83, para a função Experiência.

No presente houve a necessidade de serem realizadas algumas adaptações, de acordo com as características da população e com o objeto de estudo. Nomeadamente formulou-se cada um dos itens de forma a referir a organização (CNE) em cada um deles e foram retirados os itens 3, 11 e 16 uma vez que o seu conteúdo não se refletia na realidade da amostra, como por exemplo o item 3 – “Sou preocupado com aqueles que são menos afortunados do que eu”. Também a escala de resposta utilizada foi alterada para que fosse utilizada a mesma em todo o instrumento. Deste modo, a escala de resposta utilizada foi do tipo *Likert* com 5 pontos, em que 1 corresponde a “Nada Importante” e 5 a “Extremamente Importante”.

Assim, para o presente estudo foram calculados os Alfas de *Cronbach* obtendo a consistência

interna global de 0.91 e das subescalas: 0.41 para a função Valores; 0.88 para a função Carreira; 0.85 para a função Proteção; 0.79 para a função Autoestima; 0.72 para a função Social; e 0.79 para a função Experiência. A tabela 2 resume os itens de cada uma das escalas (originais e utilizados) e as respectivas consistências internas.

Tabela 2 - Descrição do Instrumento Volunteer Functions Inventory (VFI)

Autores	Subescalas	Itens		Alfa de Cronbach	
		Originais	Estudo	Originais	Estudo
	Função Valores	3, 8, 16, 19, 22	7, 16, 19	0.80	0.41
	Função Carreira	1, 10, 15, 21, 28	1, 9, 13, 18, 25	0.89	0.88
Clary e Snyder, (1998);	Função de Proteção	7, 9, 11, 20, 24	6, 8, 17, 21	0.81	0.85
Adaptado de Gonçalves, Monteiro e Pereira, (2011)	Função Autoestima	5, 13, 26, 27, 29	4, 11, 23, 24, 26	0.84	0.79
	Função Social	2, 4, 6, 17, 23	2, 3, 5, 14, 20	0.83	0.72
	Função Experiência	12, 14, 18, 25, 30	10, 12, 15, 22, 27	0.81	0.79
				-	0.91 Global

Questionário de Bem-estar no Trabalho

Com o objetivo de medir o Bem-estar no Trabalho utilizou-se o questionário de Vieira e Kunkel (2012) composto por três escalas adaptadas de Siqueira (1995): Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo; Escala de Envolvimento com o Trabalho; e Escala de Satisfação no Trabalho.

A Escala de Comprometimento Organizacional Afetivo é constituída por 5 itens que medem a relação que existe entre o participante e a organização na qual trabalha, como por exemplo o quarto item – “Sinto-me interessado pela prefeitura.”. A consistência interna da escala original teve um alfa de Cronbach de 0.93, sendo igual à calculada no presente estudo.

A Escala de Envolvimento com o Trabalho é constituída por 5 itens referentes à forma como o trabalhador se identifica com a organização, como é exemplo o primeiro item – “As maiores satisfações da minha vida vêm do meu trabalho”. Para esta escala, o Alfa de Cronbach calculado pelos autores foi de 0.85 e de 0.82 no presente estudo.

A Escala de Satisfação no Trabalho é constituída por cinco subescalas, com um total de 15 itens (3 itens cada), que medem a satisfação dos trabalhadores em relação às variáveis das subescalas.

As subescalas são divididas em itens relacionados com: a satisfação com os colegas de

trabalho – como por exemplo “Sinto-me satisfeito com o espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho”; a satisfação com a chefia – por exemplo, “Sinto-me satisfeito com o entendimento entre mim e meu chefe”; a satisfação com o sistema de promoções – como por exemplo “Sinto-me satisfeito com o número de vezes que já fui promovido nessa empresa”; satisfação com o salário – como por exemplo “Sinto-me satisfeito com o meu salário comparado ao quanto eu trabalho”; e satisfação com as tarefas – por exemplo “Sinto-me satisfeito com o grau de interesse que minhas tarefas me despertam”.

No estudo de Vieira e Kunkel (2012) foi calculado a consistência interna para cada uma das subescalas obtendo-se um Alfa de *Cronbach* de: 0.77 para a Satisfação com os colegas de trabalho; 0.88 para a Satisfação com a chefia; 0.84 para a Satisfação com o sistema de promoções; 0.89 para a Satisfação com o salário; e 0.63 para a Satisfação com as tarefas. Cada uma das escalas, e à semelhança da escala anterior (VFI), utiliza uma escala de resposta do tipo Likert com 5 pontos, em que 1 corresponde a “Discordo Totalmente” e 5 a “Concordo Totalmente”.

Para o presente estudo fez-se a adaptação de cada uma das escalas à realidade da amostra, ou seja, sendo que as escalas foram desenvolvidas para medir o bem-estar no trabalho, fez-se a comparação do trabalho (remunerado) com o trabalho no voluntariado (não remunerado). Deste modo, foi necessário retirar alguns itens que não se considerou adequado, nomeadamente as subescala de satisfação no trabalho referentes ao sistema de promoções e ao salário. Na escala de envolvimento com o trabalho também foi retirado o item “Eu como, vivo e respiro o meu trabalho” por ter sido apontado pelos inquiridos no pré-teste como sendo mais indicado para ocupações a tempo inteiro, não sendo o caso do escutismo.

Assim, no presente estudo apenas se mediu três subescalas da satisfação no trabalho, tendo-se obtido um Alfa de *Cronbach* global de 0.88 (0.87 para a Satisfação com os colegas de trabalho; 0.92 para a Satisfação com a chefia; e 0.82 para a Satisfação com as tarefas).

A tabela 3 resume os itens de cada uma das escalas e subescalas (originais e utilizados) e as respetivas consistências internas.

Tabela 3 - Descrição do Instrumento Bem-estar no Trabalho

Autores	Escalas	Subescalas	Itens	Alfa de <i>Cronbach</i>	
				Originais	Estudo
Siqueira (1995)	Comprometimento Organizacional Afetivo	-	5 Itens	0.93	0.93

Siqueira (1995)	Envolvimento com o Trabalho	-	5 Itens	0.85	0.82
		Satisfação com os colegas	3 Itens	0.77	0.87
		Satisfação com a chefia	3 Itens	0.88	0.92
Siqueira (1995)	Satisfação no Trabalho	Satisfação com o sistema de promoções	3 Itens	0.84	-
		Satisfação com o salário	3 Itens	0.89	-
		Satisfação com as tarefas	3 Itens	0.63	0.82
				-	0.88 Global

Procedimentos

Uma vez que o instrumento de recolha de dados foi utilizado com voluntários do CNE, pediu-se a autorização ao CNE através de uma breve apresentação a alguns membros da Junta Central do C.N.E. enquadrando o tema, os objetivos e os métodos a utilizar na presente dissertação.

Posteriormente, e de forma a colmatar falhas de perceção no preenchimento do instrumento adaptado, foi realizado um pré-teste a 10 pessoas, pessoalmente de modo a registar opiniões e correções sugeridas pelos participantes.

Os dados foram recolhidos através da plataforma de questionários *on-line Qualtrics*. O apelo para o preenchimento do instrumento foi realizado através do CNE, tendo a organização enviado o endereço eletrónico de acesso ao mesmo através de *e-mail* aos agrupamentos e divulgado na sua página do *Facebook*. A recolha decorreu entre os meses de junho a setembro de 2015 com um total de 341 respostas concluídas.

No preenchimento do questionário foi apresentado o Consentimento Informado aos inquiridos, os quais respondiam aceitar ou não aceitar participar no estudo, sendo que apenas um inquirido não concordou em participar no estudo. Foi mantido o anonimato e a confidencialidade dos dados recolhidos, bem como foram mantidos os princípios éticos recomendados pela *American Psychological Association (APA)*.

O tratamento dos dados foi realizado através do programa *Statistical Package the Social Science (SPSS - versão 22)* para Windows, mantendo as subescalas sugeridas pelos respetivos autores. Os dados foram sujeitos a análises descritivas às variáveis, recorrendo ao cálculo das médias, desvios-padrão, correlações, consistências internas e a regressões lineares múltiplas de modo a confirmar as hipóteses colocadas.

Espera-se que no presente estudo seja possível comprovar os objetivos e responder às questões de investigação, tendo em consideração as variáveis do estudo que serviram de base ao planeamento do mesmo.

IV. Resultados

Caraterização dos Voluntários do CNE

A amostra estudada é caracterizada por adultos voluntários que se definem como Dirigentes (83.6%) ou Candidatos a Dirigentes, caso ainda estejam a frequentar a Formação para ser Dirigente.

As características dos participantes são apresentadas na tabela 4 e revela que os Dirigentes que responderam são maioritariamente do sexo masculino (50.7%), têm entre 41 e os 50 anos (29.2%), são licenciados (36.1%) ou completaram o ensino secundário (23.5%) e dedicam entre 4 horas a 8 horas por semana a aspetos relacionados com o CNE.

Por outro lado, o perfil dos Candidatos a Dirigente que participaram é caracterizado por ser maioritariamente do sexo feminino (9.1%) e da faixa etária mais baixa, dos 19 anos aos 30 anos, o que é esperado uma vez que é a idade em que termina o percurso na última secção do escutismo (IV^a Secção – Caminheiros) seguindo-se a formação para dirigentes e tornando-se voluntários no movimento.

Os Candidatos a Dirigente têm, em geral, mais qualificações que os Dirigentes, sendo que maioritariamente possui licenciatura (7.3%) ou mestrado (4.1%). Estes dedicam por semana entre 8 horas e 12 horas por semana ao CNE.

Tabela 4 - Caraterização do voluntário do CNE

		Tipo de voluntário	
		Dirigente	Candidato a Dirigente
Sexo	Masculino	50.7%	7.3%
	Feminino	32.8%	9.1%
Faixa Etária	Entre 19 e 30 anos	17.4%	10.6%
	Entre 31 e 40 anos	26.0%	2.9%
	Entre 41 e 50 anos	29.2%	2.9%
	Mais de 50 anos	10.9%	.0%
Habilitações Literárias	1º Ciclo (1º - 4º ano)	.3%	-
	2º Ciclo (5º - 6º ano)	.6%	-
	3º Ciclo (7º - 9º ano)	3.2%	1.2%
	Ensino Secundário (10º - 12º ano)	23.5%	3.2%
	Bacharelato	4.1%	.6%

	Licenciatura	36.1%	7.3%
	Mestrado	13.5%	4.1%
	Doutoramento	2.3%	-
Nº horas/semana dedicadas ao CNE	Até 4 horas	11.7%	3.2%
	4 horas até 8 horas	26.1%	5.6%
	8 horas até 12 horas	25.5%	5.9%
	Mais de 12 horas	20.2%	1.8%

Motivação no Voluntariado e Bem-estar no Trabalho

Para cada subescala das escalas utilizadas (VFI – *Volunteer Function Inventory*; e BET – Bem-estar no Trabalho) calculou-se as médias de resposta e os desvios padrão. Na tabela 5 está representado a comparação de médias e graus de significância das subescalas do VFI e com as variáveis Sexo e Tipo de Voluntário.

Verifica-se que os inquiridos, no geral, consideram mais relevante para o facto de realizar voluntariado os motivos relacionados com as funções Valores ($M = 4.50$; $DP = .49$), Experiência ($M = 4.34$; $DP = .57$) e a Autoestima ($M = 4.26$; $DP = .66$), sendo os motivos menos relevantes os que estão relacionados com a Carreira ($M = 2.46$; $DP = 1.11$).

Em relação à comparação das médias verifica-se que a variável sexo é estatisticamente significativa para todas as subescalas, à exceção da Autoestima, e que é o sexo feminino que dá mais relevância aos fatores motivacionais associados a cada subescala. Destaca-se a subescala Experiência como sendo considerada a que contém os fatores mais motivadores para as atividades de voluntariado.

Ao contrário da variável sexo, a variável tipo de voluntário apenas é estatisticamente significativa para as subescalas Carreira, Social e Proteção, sendo a primeira a mais valorizada e com mais peso para os Candidatos a Dirigentes. Nas variáveis onde existe relação com as subescalas do VFI, os Candidatos a Dirigentes consideraram as mesmas mais relevantes que os Dirigentes.

Tabela 5 - Comparação de Médias das Funções do VFI vs. Sexo/ Tipo Voluntário

			Valores	Carreira	Proteção	AutoEstima	Social	Experiência
Sexo	Masculino	Média	4.44	2.35	2.92	4.21	3.23	4.24
		Desvio Padrão	.53	1.02	1.10	.69	.76	.60
	Feminino	Média	4.59	2.61	3.22	4.32	3.41	4.49
		Desvio Padrão	.42	1.22	1.12	.62	.86	.50

			F	8.56**	4.66*	6.11*	2.31	3.97*	16.17***
Tipo de Voluntário	Dirigente	Média	4.51	2.38	2.99	4.25	3.27	4.33	
		Desvio Padrão	.47	1.07	1.10	.65	.81	.58	
	Candidato a Dirigente	Média	4.45	2.85	3.31	4.31	3.52	4.39	
		Desvio Padrão	.61	1.23	1.16	.70	.76	.56	
			F	.89	8.52**	3.89*	.46	4.59*	.48
	Total	Média	4.50	2.46	3.04	4.26	3.31	4.34	
Desvio Padrão		.49	1.11	1.11	.66	.81	.57		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$

Na tabela 6 está representado o cálculo da estatística descritiva (médias e desvios padrão) para as subescalas do BET e a relação com as variáveis Sexo e Tipo de Voluntário.

Analisando a significância da comparação de médias para as três subescalas com as variáveis sexo e tipo de voluntário conclui-se que apenas para a subescala ST (satisfação com o trabalho) com a variável tipo de voluntário existe uma relação estatisticamente significativa, sendo os Candidatos a Dirigentes os mais satisfeitos. Todas as restantes relações entre as variáveis não são estatisticamente significativas, como verificado na tabela 6.

Tabela 6 - Comparação de Médias das Funções do BET vs. Sexo/ Tipo Voluntário

			ET	ST	COA	
Sexo	Masculino	Média	3.52	3.89	4.00	
		Desvio Padrão	.74	.64	.84	
	Feminino	Média	3.63	3.99	4.15	
		Desvio Padrão	.79	.65	.69	
			F	1.93	1.90	3.41
	Tipo de Voluntário	Dirigente	Média	3.54	3.89	4.04
Desvio Padrão			.76	.64	.79	
Candidato a Dirigente		Média	3.71	4.12	4.15	
		Desvio Padrão	.75	.66	.77	
		F	2.33	5.88*	.84	
Total		Média	3.56	3.93	4.06	
	Desvio Padrão	.76	.65	.78		

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

Fez-se também uma análise das correlações (Tabela 7) entre o VFI e as subescalas que o compõem, o BET e as subescalas respectivas e o N° de horas/semana dedicadas ao CNE, de modo a analisar a relação entre estas.

Através da análise verifica-se existir uma correlação positiva e significativa entre o VFI e o BET ($r = .52$; $p \leq .01$), permitindo confirmar a hipótese 1 do estudo. Verifica-se também uma relação bastante positiva entre o VFI ($r_{ET} = .55$; $r_{ST} = .38$; $r_{COA} = .40$; $p \leq .01$) e cada uma das subescalas do BET, comprovando-se assim as hipóteses 3, 4 e 5.

Em relação à variável N° horas/semana dedicadas ao CNE os resultados evidenciam que não existe correlação estatisticamente significativa com o VFI ($r = -.08$; $p > .05$), refutando assim a hipótese 2a, embora com a variável BET ($r = .14$; $p \leq .05$) a correlação seja positiva e estatisticamente significativa, o que permite comprovar a hipótese 2b.

Tabela 7 - Correlações entre o VFI, funções do VFI, BET, variáveis do BET e N° de horas/semana dedicadas ao CNE

	VFI	1.	2.	3.	4.	5.	6.	BET	7.	8.	9.
VFI											
1. Valores	.485**										
2. Carreira	.785**	.182**									
3. Proteção	.797**	.251**	.536**								
4. Autoestima	.792**	.491**	.429**	.602**							
5. Social	.759**	.330**	.509**	.502**	.491**						
6. Experiência	.690**	.467**	.381**	.408**	.639**	.404**					
BET	.521**	.423**	.235**	.395**	.557**	.392**	.479**				
7. Envolvimento no Trabalho	.552**	.315**	.357**	.514**	.522**	.345**	.396**	.689**			
8. Satisfação com o Trabalho	.377**	.358**	.152**	.234**	.412**	.334**	.349**	.886**	.412**		
9. Comportamento Organizacional Afetivo	.402**	.351**	.124*	.307**	.468**	.282**	.453**	.817**	.451**	.560**	
10. N° horas/semana dedicadas ao CNE	-.077	.132*	-.075	-.177**	-.049	-.053	.048	.137*	.160**	.122*	.059

* $p \leq .05$, ** $p \leq .01$

Tendo em conta a relação entre as variáveis ter sido maioritariamente positiva, foi realizada uma regressão linear múltipla (Tabela 8) considerando, de acordo com a hipótese 6, como variável dependente o Bem-estar no Trabalho e como independentes as variáveis Idade, Sexo, Tipo de Voluntário, N° horas/semana dedica ao CNE e o *Volunteer Function Inventory*, de modo a verificar se existe influência das mesmas e qual mais influencia.

O resultado da regressão, $F = 29.996$ ($p \leq .05$), revela que este modelo explica 31.1% dos fatores subjacentes à motivação no voluntariado, o que revela uma qualidade satisfatória do modelo.

No modelo, a variável que mais influência o BET é o VFI seguido Tipo de Voluntário e o N° de horas/semana dedicadas ao CNE e a que menos influência é a Idade. Verifica-se também que a variável sexo não é estatisticamente significativa, e, por esse motivo, não é incluída no modelo linear: $BET = 1.25 + 0.51VFI + 0.01Idade + 0.17Tipo\ Voluntário + 0.11N^\circ$ horas/semana dedicadas ao CNE.

Tabela 8 - Regressão Linear: variáveis preditoras do Bem-estar no Trabalho

	Variáveis					Modelo				
	B	SE	Beta	t	Sig	R	R ²	Adjust.	SE	F
(Constant)	1.247	.264		4.731	.000	.557 ^a	.311	.300	.48300	29.996
VFI	.514	.046	.528	11.266	.000					
Idade	.007	.003	.117	2.336	.020					
Sexo	.033	.055	.028	.596	.551					
Tipo de voluntário	.172	.076	.111	2.251	.025					
N° horas/semana dedicadas ao CNE	.106	.027	.182	3.964	.000					

a. Variável Dependente: BET

V. Discussão e Conclusões

A presente investigação teve como objetivo avaliar se as motivações dos voluntários do CNE influenciam o bem-estar dos mesmos e o tempo despendido com o CNE. Para este estudo foram formuladas sete hipóteses, tendo os resultados obtidos permitido confirmar todas as hipóteses à exceção da hipótese 2a.

Relativamente à primeira hipótese colocada, verificou-se que o bem-estar geral dos voluntários do CNE é influenciado pelos fatores motivacionais, de um modo geral. Na literatura analisada não refere um estudo em específico que relaciona diretamente estas duas variáveis, embora existam estudos que relacionam as subescalas do bem-estar no trabalho com a motivação (Chiavenato, 2003, 2009; Ferreira e Siqueira, 2005; Vieira e Kunkel, 2012). Existem diversos fatores que podem influenciar o bem-estar dos indivíduos embora os estudos existentes, nomeadamente os estudos de Luhmann et al. (2011) e de Oishi, Kesebir e Diener (2011), apontem para dois tipos: os que estão relacionados com o próprio indivíduo, ou seja, os seus valores, as suas crenças, os seus fatores psicológicos; e depois surgem também os fatores exteriores ao indivíduo que estão relacionados com aquilo que o rodeia, a sociedade, a cultura e as situações vivenciadas. No estudo de Larsen e Eid (2008) referem ainda que a avaliação do BES difere conforme a cultura, sendo que as culturas mais ocidentais dão mais relevância aos fatores pessoais, como o crescimento pessoal e a autonomia, e nas culturas orientais são mais predominantes os fatores sociais. Contudo, no presente estudo esta variável não foi tida em consideração pela especificação da amostra. Também a motivação, nomeadamente a motivação para o voluntariado, é influenciada por fatores intrínsecos e extrínsecos aos indivíduos. Os estudos de Selli e Garrafa (2005) e Azevedo (2007) referem também os mesmos fatores motivacionais, que os apontados anteriormente para o bem-estar. As motivações para o voluntariado refletem-se também nos fatores pessoais dos voluntários e na vontade de estes fazerem algo para se tornarem melhores e com maior relação e preocupação com os outros, fatores sociais (Azevedo, 2007). Deste modo, achou-se pertinente que fosse analisada ambas as variáveis de um modo geral e posteriormente analisadas por subescalas do bem-estar no trabalho.

Quanto à influência dos fatores de motivação e do bem-estar dos voluntários com o número de horas/ semana dedicadas ao CNE pelos mesmos, os resultados confirmam a existência de relação positiva entre o bem-estar e o tempo despendido, confirmando a hipótese 2b, embora a relação entre os fatores de motivação e o tempo despendido não fosse verificado, não confirmando a hipótese 2a. Contudo, os estudos existentes apontam para uma relação positiva

entre a motivação e a duração do voluntariado e também apontam a satisfação com as organizações, a integração e envolvimento com as mesmas como fatores que levam os voluntários a despendem mais do seu tempo (Beú, 2010, citando Callero et al, 1987; Omoto e Snyder, 1995). Considera-se, assim, que apesar de no presente estudo não se ter verificado a relação entre a motivação e o tempo despendido pelos voluntários, é positivo existir esta relação com o bem-estar dos voluntários no CNE, reforçando a ideia que é necessário proporcionar este sentimento de modo a que os mesmos tendam a dispor de mais do seu tempo para o bem da organização e tendam a manter-se na mesma.

Com as hipóteses 3, 4 e 5 pretendia-se confirmar a relação de cada uma das subescalas do BET com a motivação dos voluntários, tendo sido possível confirmar a existência desta relação com todas elas, sendo que a motivação dos voluntários está mais fortemente relacionada com as subescalas de envolvimento no trabalho e comprometimento organizacional afetivo, fatores de bem-estar mais ligados aos fatores sociais e organizacionais. A relação entre as três variáveis do BET (satisfação com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento no trabalho) é referida na literatura por Ferreira e Siqueira (2005) que consideram que quanto maior o comprometimento com a organização, os trabalhadores, tendem a uma maior satisfação com o trabalho que executam e a uma menor intenção de abandonarem a mesma. Também esta relação entre as três variáveis foi confirmada no presente estudo, embora não se tenha considerado pertinente formular uma hipótese para a mesma. Os estudos de Lee (2000) e Siqueira (1995), citados por Ferreira e Siqueira (2005) referem a relação entre os fatores motivacionais, nomeadamente os fatores descritos na Hierarquia das Necessidades de Maslow, e a satisfação com o trabalho, sendo também confirmado por Chiavenato (2009) que acrescentou ainda que quando estes fatores de motivação são mais fortes e positivos, proporcionam sentimentos mais duradouros de satisfação. Assim, considera-se que é importante para as organizações permitirem a criação e o desenvolvimento de fatores motivacionais que permitam aos voluntários ter uma satisfação prolongada dentro das organizações e com as tarefas desempenhadas.

Com a hipótese 6 pressupõe-se a influência da motivação e de características do voluntário do CNE no bem-estar no mesmo, o que se pode confirmar para a maioria das variáveis, à exceção do sexo. Assim, considera-se que a motivação para o voluntariado, a idade, o tipo de voluntário (se é Candidato a Dirigente ou Dirigente) e o número de horas/ semana despendidas com as atividades de voluntariado influenciam o bem-estar dos voluntários. Este resultado é confirmado em parte pela literatura, através de Zweigenhaft et al. (1995), citado por Moniz e Araújo (2008), que refere haver influências diferentes consoante a idade e o sexo

dos voluntários, embora esta última variável não tenha sido confirmada no presente estudo mas tenha sido considerada relevante pelo autor, e dado destaque ao sexo feminino como o que tende a ter um impacto maior no voluntariado.

Os estudos existentes referem que existem consequências positivas quando os indivíduos estão envolvidos e vinculados às organizações, proporcionando um maior comprometimento e motivação pessoal (Kanan e Zanelli, 2011; Vieira e Kunkel, 2012, citando Siqueira e Gomide Jr., 2004). Consideram que o envolvimento dos indivíduos com as tarefas desempenhadas e o comprometimento com a organização promove a motivação nos mesmos, conduzindo-os a executar de forma correta as tarefas pedidas e procurar boas práticas em prol de benefícios próprios e para a organização.

Deste modo, considera-se que é essencial para o sucesso de uma organização voluntária manter os seus voluntários dedicados e, principalmente, motivados, através de boas práticas de gestão e de ações que promovam estes sentimentos, uma vez que não existem outros fatores que ajudam a atrair e reter os indivíduos, como os incentivos e sistemas de promoções (Cihlar, 2004). É necessário também perceber de que forma é construída a vontade dos voluntários para realizarem atividades de voluntariado. Omoto e Snyder (1995) desenvolveram um modelo que descrevia os aspetos que incluíam os três estágios do voluntariado, também considerados pelos autores. Estes estágios diziam respeito aos fatores que antecedem os acontecimentos de voluntariado, à própria experiência de voluntariado e às consequências provenientes das atividades de voluntariado. Assim, os autores apresentam como principais fatores antecedentes a própria personalidade, disposição e motivação do voluntário para a prática deste tipo de atividades e o suporte dado pela família e amigos e como fatores da experiência de voluntariado a satisfação e a integração na organização, sendo que no último estágio relacionam estes anteriores com a duração no voluntariado.

Limitações do Estudo

A presente investigação apresenta algumas limitações. O processo de recolha de dados foi realizado através de um questionário de autorrelato disponível *on-line*, o que limitou a participação de alguns voluntários do CNE, dificultando a recolha de um maior número de questionários concluídos. A divulgação dos questionários foi efetuada pelo CNE junto dos agrupamentos, por e-mail, e dos seguidores da página oficial da organização no *Facebook*, contudo dentro do agrupamento seria necessário a divulgação para os restantes membros do agrupamento e esta pode não ter acontecido de forma eficaz.

Deste modo, refere-se como limitação ao estudo, também, o número um reduzido de participantes, o que poderá ter contribuído para que não se tenha obtido resultados significativos para a relação da motivação com o tempo despendido pelos voluntários, como referenciado pela literatura.

Em relação aos instrumentos utilizados, é de referir o facto de a escala de Bem-estar no Trabalho não estar validada para a população portuguesa e para um contexto de organização de voluntariado, tendo sido, por esse motivo, adaptada e retirados alguns itens da mesma, o que originou uma alteração na estrutura da escala que pode ter influenciado os resultados. Também na escala de VFI foram realizadas algumas adaptações aos itens que a compõem, tendo sido eliminados três itens na totalidade pelo facto de os mesmos não se enquadrarem nas atividades de voluntariado praticadas pelo CNE.

Por fim, o facto do presente estudo não ser um estudo longitudinal não permite avaliar a causalidade nem a direção da relação, permitindo apenas indicar que as duas variáveis, a motivação e o BET, se relacionam positivamente.

Contributos do Estudo

Este estudo permitiu relacionar duas variáveis, a motivação no voluntariado e o BET, que já têm sido muito referenciadas por autores em estudos anteriores e aplicá-las a uma organização que antes não tinha sido estudada nestes dois contextos e que envolve um grande número de voluntários no país.

Foi possível, também, comprovar a relação dos fatores motivacionais para o voluntariado com o bem-estar dos voluntários do CNE, e simultaneamente analisar a existência de relação dos fatores motivacionais com cada uma das variáveis do bem-estar no trabalho, destacando-se os aspetos relacionados com o envolvimento do voluntário com as tarefas desempenhadas dentro do CNE como os mais importantes para proporcionar maior motivação nos mesmos. Também se conclui neste estudo que o número de horas/ semanas dedicadas ao CNE é maior quanto maior for o bem-estar sentido pelos voluntários, embora não tenha sido comprovado que influenciava a motivação dos mesmos.

Sugestões para estudos futuros

Futuramente, em estudos cuja temática é a motivação no voluntariado, seria interessante avaliar quais os motivos que influenciam a permanência e o despendimento mais tempo por partes dos voluntários na organização, através, por exemplo, de entrevistas pessoais, uma vez que no presente estudo a segunda hipótese não foi totalmente confirmada.

Deste modo seria importante complementar este estudo quantitativo com uma abordagem mais qualitativa, que permitisse avaliar não só os motivos para a prática de voluntariado mas também os fatores que os voluntários do CNE consideram que traduz no seu bem-estar na organização. Estes aspetos poderiam permitir explorar posteriormente outros fatores que influenciasses as variáveis, abrindo assim lugar ao desenvolvimento de novos estudos.

Conclusões

O presente estudo avaliou a influência dos fatores motivacionais (valores, carreira, proteção, autoestima, social e experiência) com os fatores de bem-estar no trabalho (satisfação com o trabalho, comprometimento organizacional afetivo e envolvimento no trabalho) para os voluntários no CNE, tendo concluído que ambos se influenciam significativamente. Também foi considerada uma terceira variável, o número de horas/ semana dedicadas ao CNE que se verificou ser influenciada pelo bem-estar no CNE mas não pelos fatores motivacionais. Contudo uma vez que se confirmou que o bem-estar no CNE é influenciado pela motivação dos voluntários, pode-se afirmar que apesar de não haver uma relação direta com a variável de tempo despendido, poderá haver uma relação indireta. Assim, estes resultados revelam a importância a dar aos fatores motivacionais e aos fatores de bem-estar no trabalho aquando do desenvolvimento de atividades de voluntariado, de forma a cativar os voluntários a permanecerem no CNE a a despendem mais do seu tempo com o desenvolvimento e execução das atividades voluntárias.

VI. Referências Bibliográficas

- Azevedo, Débora. 2007. *Voluntariado Corporativo - Motivações para o trabalho voluntário*. Santa Catarina: Universidade Federal de Santa Catarina.
- Bandeira, M. L., Marques, A. L., & Veiga, R. T. 2000. As dimensões múltiplas do comprometimento organizacional: um estudo na ECT/MG. *Revista de Administração Contemporânea*, 4 (2): 133–157.
- Beú, N. B. 2010. *Motivações para o Voluntariado Empresarial: Desenvolvimento de um Instrumento de Medida*. Dissertação não publicada, Universidade de Brasília - Instituto de Psicologia.
- Chiavenato, I. 2003. *Introdução à Teoria Geral da Administração* (7^a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier Editora, Ltda.
- Chiavenato, I. 2009. *Recursos Humanos: O Capital Humano das Organizações* (9^a ed.). Rio de Janeiro: Elsevier Editora, Ltda.
- Cihlar, C. 2004. A Friendly Atmosphere for Your Volunteers. *Office of Planning, Research and Evaluation*.
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., & Miene, P. 1998. Understanding and Assessing the Motivations of Volunteers: A Functional Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74 (6): 1516–1530.
- Delhey, J. 2014. Domain Satisfaction. *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*: 1679–1683. Springer Netherlands.
- Diener, E. 1984. Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95 (3): 542–575.
- Diener, E., Scollon, C. N., & Lucas, R. E. 2003. The evolving concept of subjective well-being: the multifaceted nature of happiness. *Advances in Cell Aging and Gerontology*, 15: 187–220.
- European Volunteer Centre. *Why volunteering matters?*, <http://www.cev.be/about-2/why-volunteering-matters/>. setembro 2015
- Factos e Números - CNE*. <http://www.cne-escutismo.pt/Imprensa/N%C3%BAmeroseFactos/tabid/3063/Default.aspx>. 2013
- Ferreira, M. B., & Siqueira, M. M. M. 2005. Antecedentes de intenção de rotatividade: estudo de um modelo psicossocial. *Revista Organizações Em Contexto*, 1 (2): 47–67.
- Ferreira, M., Proença, T., & Proença, J. F. 2008. As motivações no trabalho voluntário. *Revista Portuguesa E Brasileira de Gestão*: 43–53.
- Fisher, C. D. 2000. *Mood and emotions while working - missing pieces of job satisfaction*. School of Business Discussion Papers (64).

- Gregolin, M. R., Patzlaff, A. C., & Patzlaff, P. M. G. 2011. Motivação para o trabalho e o comportamento humano nas organizações. *Emancipacao*, 11 (1): 59–71.
- INE, Instituto Nacional de Estatística. 2013. **Estatísticas do Emprego - 1º trimestre de 2013**.
- Kanan, L. A., & Zanelli, J. C. 2011. Envolvimento de docentes-gestores com o trabalho no contexto universitário. *Psicologia & Sociedade*, 23 (1): 56–65.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. 1996. Discriminant Validity of Well-Being Measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71 (3): 616–628.
- Martins, S. L. 2012. *Iniciação & Abandono da uma Prática Voluntária: As Motivações Envolvidas*. Dissertação não publicada, Instituto Universitário Ciências Psicológicas, Sociais e da Vida, Lisboa.
- Medeiros, C. A. F., & Enders, W. T. 1998. Validação do modelo de conceitualização de três componentes do comprometimento organizacional (Meyer e Allen, 1991). *Revista de Administração Contemporânea*, 2 (3): 67–87.
- Moniz, A. L. F., & Araújo, T. C. C. F. 2008. Voluntariado hospitalar: um estudo sobre a percepção dos profissionais de saúde. *Estudos de Psicologia*, 13 (2): 149–156.
- Neves, M. 2010. *A Gestão do Voluntariado*. Dissertação não publicada, Faculdade de Letras da Universidade do Porto.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. 1995. Sustained Helping Without Obligation: Motivation, Longevity of Service, and Perceived Attitude Change Among AIDS Volunteers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68 (4): 671 – 686.
- Parente, C., Marcos, V., & Amador, C. 2012. *Gestão do Voluntariado no Terceiro Setor Português: Pistas Preliminares de Reflexão*. Universidade do Porto.
- Paschoal, T., & Tamayo, Á. 2008. Construção e Validação da Escala de Bem-estar no Trabalho. *Avaliação Psicológica*, 7 (1): 11–22.
- Penner, L. A. 2002. Dispositional and Organizational Influences on Sustained Volunteerism: An Interactionist Perspective. *Journal of Social Issues*, 58 (3): 447–467.
- Rehberg, W. 2005. Altruistic individualists: Motivations for international volunteering among young adults in Switzerland. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 16 (2): 109–122.
- Selli, L., & Garrafa, V. 2005. Bioética , solidariedade crítica e voluntariado orgânico. *Revista Saúde Pública*, 39 (3).
- Siqueira, M. M. M., & Padovam, V. A. R. 2008. Theoretical Basis of Subjective Well-Being , Psychological Well-Being and Well-Being at Work. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 24: 201–209.

- Tamayo, Á. 1998. Valores organizacionais: sua relação com satisfação no trabalho, cidadania organizacional e comprometimento afetivo. *Revista de Administração*, 33: 56–63.
- The Value of Volunteers. 2011. *International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies*.
- Van Horn, J. E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. 2004. The structure of occupational well-being: A study among Dutch teachers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 (3): 365–375.
- Vieira, K. M., & Kunkel, F. I. R. 2012. Well Being in the Workplace : a Study With the Public Employees of City Hall of Cerro Largo. *Gestão & Regionalidade*, 28: 49–63.
- Woyciekoski, C., Hutz, C. S., & Stenert, F. 2012. Determinantes do Bem-Estar Subjetivo. *PSICO*, 43 (3): 280–288.

VII. Anexos

Anexo 1. Consentimento Informado

O presente estudo tem como finalidade o desenvolvimento do Projeto de Dissertação da aluna Diana Quaresma, do Mestrado em Gestão, do ISCTE-IUL, sob orientação da Professora Doutora Susana Fonseca Carvalhosa.

Este estudo está centrado no voluntariado adulto no Corpo Nacional de Escutas (CNE) e pretendemos saber: qual a motivação e o bem-estar no voluntariado.

Neste sentido, solicita-se a sua cooperação no preenchimento do presente questionário.

Não existem respostas certas ou erradas. É importante salientar que deve refletir em cada afirmação e responder a todas elas baseando-se apenas na experiência e no conhecimento relativamente à sua vivência no CNE como adulto voluntário/a.

Garante-se a absoluta confidencialidade e o anonimato dos dados, uma vez que os mesmos não serão tratados individualmente e destinam-se somente a fins de investigação.

O preenchimento deste questionário terá a duração aproximada de 10 minutos. Caso pretenda desistir do seu preenchimento, é possível fazê-lo a qualquer momento sem qualquer tipo de consequências.

Aceito Participar

Não Aceito Participar

Anexo 2. Questionário Sociodemográfico

Dados Pessoais

1. Idade:

2. Sexo:

Feminino

Masculino

3. Habilitações Literárias:

Sem Habilitações Literárias

1.º Ciclo (1.º - 4.º ano)

2.º Ciclo (5.º - 6.º ano)

3.º Ciclo (7.º - 9.º ano)

Ensino Secundário (10.º - 12.º ano)

Bacharelato

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

4.

Dirigente

Candidato a Dirigente

5. Nº de anos como Dirigente/ Candidato a Dirigente:

6. Número de anos como associado do CNE:

(total dos anos como lobito, explorador/moço, pioneiro/marinheiro, caminheiro/companheiro e dirigente)

7. Quantas horas por semana, em média, dedica ao CNE?

Até 4 horas

4 horas até 8 horas

8 horas até 12 horas

Mais de 12 horas

8. Região a que pertence atualmente:

Açores

Évora

Porto

Algarve

Guarda

Santarém

Aveiro

Lamego

Setúbal

Beja

Leiria

Viana do Castelo

Braga

Lisboa

Vila Real

Bragança

Madeira

Viseu

Coimbra

Portalegre e Castelo Branco

Anexo 3. Inventário de Motivações para o Voluntariado

Por favor, considere que o seu trabalho no CNE é voluntário e que as questões que se seguem são referentes ao mesmo.

Por cada item identificado abaixo, faça um círculo no número no lado direito que melhor se adequar à sua opinião sobre a motivação no voluntariado, de acordo com a escala: 1 “Nada importante” a 5 “Extremamente importante”.

	Escala de Motivação				
	Nada Importante				Extremamente Importante
1. O voluntariado no CNE pode dar-me acesso ao lugar onde eu gostaria de trabalhar (profissionalmente)	1	2	3	4	5
2. Os meus amigos também fazem voluntariado no CNE	1	2	3	4	5
3. Pessoas próximas pediram-me que fizesse voluntariado no CNE	1	2	3	4	5
4. Fazer voluntariado no CNE faz-me sentir realizado	1	2	3	4	5
5. As pessoas com quem me relaciono partilham o interesse pelo serviço aos outros	1	2	3	4	5
6. O voluntariado no CNE ajuda-me a esquecer os meus problemas	1	2	3	4	5
7. Estou verdadeiramente preocupado(a) com o grupo específico a que dou apoio (CNE)	1	2	3	4	5
8. Através do voluntariado no CNE sinto-me menos sozinho(a)	1	2	3	4	5
9. No voluntariado no CNE posso fazer novos contactos que podem ajudar no meu negócio ou carreira profissional	1	2	3	4	5
10. Posso aprender mais sobre a causa pela qual faço voluntariado	1	2	3	4	5
11. O voluntariado no CNE aumenta a minha autoestima	1	2	3	4	5
12. O voluntariado no CNE permite-me ter uma nova perspetiva sobre as coisas	1	2	3	4	5
13. O voluntariado no CNE permite-me explorar opções de carreira diferentes	1	2	3	4	5
14. Pessoas próximas de mim valorizam muito o serviço aos outros	1	2	3	4	5
15. O voluntariado no CNE permite-me aprender através da experiência direta	1	2	3	4	5
16. Sinto que é importante ajudar os outros	1	2	3	4	5
17. O voluntariado no CNE ajuda-me a lidar com os meus próprios problemas sociais	1	2	3	4	5
18. O voluntariado no CNE vai-me ajudar a ter sucesso na profissão que escolhi	1	2	3	4	5
19. Posso fazer alguma coisa por uma causa que é importante para mim	1	2	3	4	5
20. O voluntariado no CNE é uma atividade importante para as pessoas que eu conheço melhor	1	2	3	4	5

Influência da Motivação no Bem-Estar dos Voluntários do CNE

21. O voluntariado no CNE ajuda-me a lidar com os meus próprios problemas	1	2	3	4	5
22. Posso aprender a lidar com diferentes pessoas	1	2	3	4	5
23. O voluntariado no CNE faz-me sentir útil	1	2	3	4	5
24. O voluntariado no CNE faz-me sentir bem comigo mesmo(a)	1	2	3	4	5
25. A experiência de voluntariado no CNE pode contribuir para o meu <i>curriculum vitae</i>	1	2	3	4	5
26. O voluntariado no CNE é uma forma de fazer novos amigos	1	2	3	4	5
27. No voluntariado no CNE posso explorar as minhas próprias capacidades	1	2	3	4	5

Anexo 4. Questionário de Bem-estar no Trabalho

Por cada item identificado abaixo, faça um círculo no número no lado direito que melhor se adequar à sua opinião, de acordo com a escala: 1 “Discordo totalmente” a 5 “Concordo totalmente”.

	Discordo Totalmente				Concordo Totalmente
	1	2	3	4	5
1. Sinto-me animado(a) com o CNE	1	2	3	4	5
2. Sinto-me contente com o CNE	1	2	3	4	5
3. Sinto-me entusiasmado(a) com o CNE	1	2	3	4	5
4. Sinto-me interessado(a) pelo CNE	1	2	3	4	5
5. Sinto-me orgulhoso(a) do CNE	1	2	3	4	5
6. Grande parte das satisfações da minha vida vêm das atividades de voluntariado no CNE	1	2	3	4	5
7. As horas que passo nas atividades de voluntariado no CNE são as melhores do meu dia	1	2	3	4	5
8. As coisas mais importantes que acontecem comigo envolvem as atividades de voluntariado no CNE	1	2	3	4	5
9. Eu estou pessoalmente muito ligado(a) ao CNE	1	2	3	4	5
10. Sinto-me satisfeito(a) com o espírito de colaboração dos meus colegas no CNE	1	2	3	4	5
11. Sinto-me satisfeito(a) com o tipo de amizade que os meus colegas no CNE demonstram por mim	1	2	3	4	5
12. Sinto-me satisfeito(a) com a confiança que eu posso ter nos meus colegas no CNE	1	2	3	4	5
13. Sinto-me satisfeito(a) com o entendimento entre mim e o dirigente que me precede no CNE (por ex.: se for instrutor, considere o Chefe de Unidade; se for Chefe de Unidade considere o Chefe de Agrupamento; etc.)	1	2	3	4	5
14. Sinto-me satisfeito(a) com a maneira como o dirigente que me precede me trata	1	2	3	4	5
15. Sinto-me satisfeito(a) com a capacidade profissional do dirigente que me precede	1	2	3	4	5
16. Satisfaz-me o interesse que sinto pelas atividades de voluntariado no CNE	1	2	3	4	5
17. Satisfaz-me a capacidade das atividades de voluntariado no CNE absorverem-me	1	2	3	4	5
18. Sinto-me satisfeito(a) com a variedade de tarefas que realizo no CNE	1	2	3	4	5

Anexo 5. Análise Descritiva da Amostra**Tabela 9 - Sexo**

	N	%
Masculino	198	58,1
Feminino	143	41,9
Total	341	100,0

Tabela 10 - Faixas Etárias

	N	%
19 anos até 30 anos	95	27,9
31anos até 40 anos	98	28,7
41 anos até 50 anos	109	32,0
> 50 anos	37	10,9
Missing	2	0,6
Total	341	100,0

Tabela 11 - Habilitações Literárias

	N	%
1º Ciclo (1º - 4º ano)	1	,3
2º Ciclo (5º - 6º ano)	2	,6
3º Ciclo (7º - 9º ano)	15	4,4
Ensino Secundário (10º - 12º ano)	91	26,7
Bacharelato	16	4,7
Licenciatura	148	43,4
Mestrado	60	17,6
Doutoramento	8	2,3
Total	341	100,0

Tabela 12 - Tipo de Voluntário

	N	%
Dirigente	285	83,6
Candidato a Dirigente	56	16,4
Total	341	100,0

Tabela 13 - Número de horas/ semana dedicadas ao CNE

	N	%
Até 4 horas	51	15,0
4 horas até 8 horas	108	31,7
8 horas até 12 horas	107	31,4
Mais de 12 horas	75	22,0
Total	341	100,0

Tabela 14 - Região

	N	%
Açores	8	2,3
Algarve	6	1,8
Aveiro	8	2,3
Beja	3	,9
Braga	84	24,6
Bragança	3	,9
Coimbra	17	5,0
Évora	12	3,5
Guarda	5	1,5
Lamego	1	,3
Leiria	13	3,8
Lisboa	87	25,5
Madeira	5	1,5
Portalegre e Castelo Branco	5	1,5
Porto	26	7,6
Santarém	7	2,1
Setúbal	39	11,4
Viana do Castelo	2	,6
Vila Real	4	1,2
Viseu	6	1,8
Total	341	100,0

Tabela 15 - Número de anos como Dirigente/ Candidato a Dirigente

	N	%
1 ano até 8 anos	179	52,5
9 anos até 25 anos	136	39,9
> 25 anos	26	7,6
Total	341	100,0

Tabela 16 - Número de anos como sócio do CNE

	N	%
1 ano até 8 anos	70	20,5
9 anos até 25 anos	170	49,9
> 25 anos	101	29,6
Total	341	100,0