



O VOLUNTÁRIO NO TEATRO “COMUNIDADE”: UM OLHAR SOBRE O SEU SIGNIFICADO SEGUNDO UMA ABORDAGEM VOCACIONAL

CÁTIA MARTINS

CSMARTINS@UALG.PT
UNIVERSIDADE DO ALGARVE

SAUL NEVES DE JESUS

SNJESUS@UALG.PT
UNIVERSIDADE DO ALGARVE

JOSÉ TOMÁS DA SILVA

JTSILVA@FPCE.UC.PT
UNIVERSIDADE DE COIMBRA

Fecha de recepción: 10 de enero de 2011

Fecha de admisión: 10 de marzo de 2011

RESUMO

O voluntariado faz parte da definição de carreira mas a psicologia vocacional não o tem estudado. Deste modo, o presente trabalho revela-se como uma base reflexiva relativamente ao estudo do significado psicológico do voluntariado, numa perspectiva vocacional.

A teoria desenvolvimentista de Super, nomeadamente na abordagem *life-span*, *life-space*, contempla a existência de papéis de vida que são representados num, ou mais, dos quatro teatros de vida das pessoas. Salientando a importância que cada um dos papéis poderá ter no auto-conceito, bem como no desenvolvimento de outros papéis, realizou-se uma analogia entre a taxionomia de Blustein relativamente ao significado psicológico do trabalho, face ao significado, ainda por explorar, percebido e experienciado pelos indivíduos que se envolvem em actividades de voluntariado.

Propõem-se várias questões exploratórias do significado do papel de voluntariado, segundo o paradigma pós-moderno, perspectivando uma metodologia qualitativa e implicações práticas.

Descritores/Palavras-Chave: Psicologia Vocacional; Voluntariado; Significado do Papel de Voluntário; Auto-Conceito; Motivação.

ABSTRACT

Although volunteer work is a part of the concept of career, vocational psychology hasn't been studying it. Thus, this work presents itself as a reflexive basis in what concerns the psychological meaning of volunteering, in a vocational perspective.

The Super developmental theory, namely the *life-span*, *life-space* approach, profess the existence of certain roles in life that are played in one, or perhaps more, of the four theatres in peoples' lives. Underlining the importance that each role might have in its self-concept, as well as in the



development of other roles, an analogy was created between Blustein's taxonomy related to the psychological meaning of work, and the, still not explored, perceived and experienced meaning by individuals that are involved in volunteering activities.

Several questions to explore the meaning of volunteering roles are suggested, according to the pos-modern paradigm/model, foreseeing a qualitative methodology, and practical implications.

Key words: Vocational Psychology; Volunteering; Volunteer Role-Meaning; Self-concept; Motivation.

INTRODUÇÃO

Diversos estudos têm sido desenvolvidos no sentido de compreender as dimensões e os processos subjacentes ao fenómeno do voluntariado. Muitos tentam fundir uma perspectiva exploratória (e.g., porquê que os indivíduos se envolvem em actividades de voluntariado), com uma linha Industrial/Organizacional (e.g., quais os factores, antecedentes e consequentes, associados ao tempo de permanência no voluntariado) (e.g., Omoto & Snyder, 1995; Wilson, 2000, 2005; Chácon, Vecina, & Dávila, 2007; Dávila et al., 2010). Contudo, uma abordagem mais compreensiva, individual, que contemple o significado que os sujeitos partilham quando se envolvem nas actividades de voluntariado, para além de presente nas reflexões finais de investigações na perspectiva atrás mencionada, também se encontra alicerçado aos interesses da psicologia vocacional e perfeitamente enquadrado nos estudos sobre a carreira (Super, 1980), podendo providenciar uma base científica para o activismo social, legitimando esforços para futuras mudanças (Savickas, 2001).

Deste modo, o presente trabalho apresenta-se enquanto proposta de reflexão sobre o significado psicológico do papel de voluntário, sob o olhar da psicologia vocacional. A nossa questão basilar prende-se com o significado que o envolvimento em actividades de participação voluntária tem para as pessoas.

DESENVOLVIMENTO DA QUESTÃO DE PARTIDA

Uma vez que se pretende analisar o voluntariado sob a perspectiva da psicologia vocacional, a definição de carreira parece ser o ponto de partida. Esta tem vindo a ser definida enquanto posição ou estatuto profissional, nomeadamente enquanto “sequência de posições que uma pessoa ocupa ao longo da sua vida pré-ocupacional, ocupacional e pós-ocupacional” (Super, 1983, p. 7), que contemplam “o trabalho, o lazer, o voluntariado, as opções educacionais e de formação, assim como, uma constelação de factores psicológicos, sociológicos, educacionais, físicos e económicos, bem como suas mudanças e combinações face às experiências vividas ao longo da vida” (Vieira, 2007, p. 107). Esta perspectiva desenvolvimental ao longo da vida (*life-span*) é enquadrada na metáfora do “arco-íris” utilizada por Super (1980), enquanto forma adequada de inclusão dos inúmeros aspectos da carreira ao longo da vida.

Nesta abordagem, conforme as pessoas amadurecem, desempenham uma série de papéis, alguns dos quais se iniciam em idades muito precoces na vida, enquanto outros aparecem mais tardiamente (Super, 1980). Cumulativamente, existem estádios nos quais os indivíduos apenas desempenham um papel (e.g., criança), e conforme vão macerando as suas histórias de vida, outros papéis, em simultâneo ou não, vão sendo representados (e.g., progenitor, trabalhador, voluntário).

Segundo Super (1980), existem nove papéis e quatro teatros que servem de cenário para a maior parte da vida da maioria das pessoas durante o seu curso de vida: “1) Criança (incluindo filho/a); 2) Estudante; 3) “Lazer” (posição ou papel do que se envolve em actividades de tempo de lazer, incluindo repouso); 4) Cidadão; 5) Trabalhador (incluindo desempregado ou não trabalhador,



como formas de desempenho do próprio papel); 6) Cônjuge; 7) Doméstico; 8) Pai/Progenitor; e 9) Reformado (p. 283). Podem igualmente ser identificados outros papéis (e.g., irmão, criminoso, devoto), mas nem todas as pessoas os desempenham. O tempo ocupado por cada papel é igualmente distinto de indivíduo para indivíduo, mas segundo o autor, a ordem pela qual estão listados corresponde à ordem na qual posições são ocupadas constituindo, o conjunto das suas interações e variações, a carreira (Super, 1980).

Mas estes papéis não acontecem num vazio: como supra mencionado, a sua própria disposição é “dramatizada” em teatros, também eles gradualmente introduzidos ao longo da vida das pessoas. Super identifica quatro teatros de vida: “1) A Casa; 2) A Comunidade; 3) A Escola (incluindo todos os níveis de ensino); e 4) O Local de Trabalho” (1980, p. 284). À luz do que acontece com os papéis e posições de vida, também considera existirem outros teatros, os quais não são accionados por todas as pessoas (e.g., um indivíduo pode nunca integrar o mercado de trabalho), bem como o facto de um papel ser desempenhado em mais do que um teatro (e.g., um indivíduo que labore numa Organização Não Governamental, a qual é teatro Trabalho mas também, dependendo das actividades, pode ser Teatro Comunidade).

O autor refere ainda que o desempenhar de papéis em simultâneo (i.e., durante o mesmo estágio de vida) poderá resultar num conflito de papéis, contudo também pode ocorrer uma complementação. O representar de diferentes papéis pode associar-se a uma satisfação mais elevada do que quando se desempenham diversos papéis semelhantes (Super, 1980). Savickas (1997) salienta que no seu modelo *life-space*, Super (1980) não assume que o trabalho é o papel central na vida da pessoa, reforçando a sua importância com os demais papéis de vida.

Toda a acção do voluntariado decorre num teatro, a Comunidade, embora interaja com os outros teatros e papéis de vida. Mas como se define ser-se voluntário?

Omoto e Snyder (1995) definiram o voluntariado enquanto acção planeada, um comportamento a longo prazo, que ocorre dentro de um contexto organizacional, envolvendo uma ajuda “não obrigatória” (Omoto & Snyder, 1995; Penner, 2002, 2004). Uma vez que é projectado, contempla uma avaliação e reflexão acerca das opções possíveis, antes de se tomar a decisão (Penner, 2004), e encontra-se frequentemente associado a outros papéis ou contextos (e.g., a família e o trabalho), que se combinam e determinam a resolução de envolvimento (ou não) na actividade de participação voluntária (Wilson, 2000, 2005).

Ser voluntário é reduzido, na sociologia, a um “estado” do indivíduo, tal como estar integrado no mercado de trabalho. Deste modo, o voluntariado é frequentemente comparado com o trabalho remunerado, uma vez que ambos são formas de trabalho produtivo, que consomem e produzem recursos (Wilson, 2005), satisfazendo necessidades pessoais e sociais (Sanz, 2000; Alaguero, 2004). Assim, ser voluntário é um dos papéis de vida da pessoa que, segundo Alaguero (2004), se define mais como uma “procura de vida” do que por “solidariedade”.

Neste sentido, o voluntariado faz parte do trabalho social não pago (Casado, 1992, citado por Alaguero, 2004), embora não “esteja no mercado” (Alaguero, 2004, p. 13), ao nível da remuneração. Esta perspectiva ergue-se como uma das características mais distintas e “clássicas” entre as atribuídas ao voluntariado, como a realização de “trabalho gratuito” (por motivações morais ou instrumentais). Assim, a localização do voluntariado está nas *margens* do mercado de trabalho – assalariado, mas considerá-lo enquanto esfera separada e independente do trabalho é, segundo Alaguero (2004), um erro.

Blustein (2006) refere quatro níveis na sua abordagem multidimensional de compreensão do significado do *trabalhar*. O primeiro prende-se com o estabelecimento da identidade pessoal, com um sentido de coerência nas suas interações sociais, que se reflecte na componente externa que apresenta e representa ao mundo. Em segundo lugar, apresenta um significado muito pessoal que é influenciado por construções individuais mais abrangentes, e por interações que são socialmen-



te medidas com os outros. Culmina no concertar de um significado único, que deriva e é incorporado nos contextos culturais específicos, que moldam e são moldados pelas experiências individuais de trabalho. A terceira dimensão relaciona-se com o esforço envolvido, com a actividade e emergência em determinadas tarefas que contribuem para o bem-estar social e económico global de uma dada cultura. Por último, considera o *trabalhar* uma das constantes de vida das pessoas, unificando-as e enquadrando-as temporal e culturalmente (Blustein, 2006). Mas será que o voluntariado também assume estas funções? Qual o significado que assume para os que o praticam?

Segundo a perspectiva de Penner e colegas (Finkelstein & Penner, 2004; Finkelstein, 2006; Rioux & Penner, 2001), a análise funcional e a perspectiva da identidade do papel são importantes para compreender o envolvimento e o significado do voluntariado. Compreender porque se desenvolve um determinado comportamento, é pertinente no entendimento da função e uso que esse comportamento representa para esse indivíduo. A teoria supra mencionada defende que o auto-conceito consiste numa hierarquia de identidades de papel sociais que guiam o comportamento (Finkelstein & Penner, 2004). Enfatiza a conservação da conduta ao longo do tempo, uma vez que a sua permanência leva a que seja integrada na sua identidade. Quanto mais os outros identificam um indivíduo com um papel particular, mais este o internaliza e o incorpora no seu auto-conceito. Com o tempo, a influência dos outros nos comportamentos que emergem do papel vai se dissipando, dando lugar ao desenvolvimento da identidade de voluntário. Este papel vai também orientar comportamentos futuros, conforme o indivíduo tenta permanecer consistente com o seu auto-conceito. Assim, o ajudar torna-se não apenas no que se faz, mas como se é reconhecido (Finkelstein & Penner, 2004; Finkelstein, 2009).

No tocante ao trabalho, Blustein (2006) comentando a perspectiva apresentada originalmente por Super em 1957 acerca do auto-conceito, refere que as escolhas acerca do trabalho e da carreira representam idealmente uma manifestação natural dos inerentes interesses, talentos e valores dentro do mundo do trabalho. O auto-conceito representa o “Eu” interno que o indivíduo desenvolve ao longo do seu curso de vida. Uma das funções do trabalho, assim, é encontrar uma saída para o auto-conceito no mundo ocupacional. Deste ponto de vantagem, o trabalho é tido como providenciando aos indivíduos o meio para obter satisfação, concretização e realização pessoal. Desta forma, é pertinente salientar que existem duas *dimensões* subjacentes a esta representação e partilha: a expectativa, quer do próprio quer dos outros que o rodeiam, e o desempenho, enquanto precisão do papel explicado pela satisfação e pela satisfatoriedade, e moldado por ambas. Para Super (1980), é nesta moldagem do papel, bem como na “escolha” de posições e papéis, que o indivíduo actua como “sintetizador de determinantes pessoais e situacionais do papel” (p. 285).

Mas o significado do trabalho vivenciado pelo indivíduo pode ainda *servir* algumas necessidades psicológicas. Na sua taxionomia integrativa e compreensiva do trabalho, Blustein (2006) propôs que este se constrói segundo três funções que tem o potencial de preencher: (1) o trabalho enquanto meio de sobrevivência e de poder, referindo-se à troca actual de dinheiro por bens e serviços que, por um lado, possibilita ao sujeito sustentar a sua vida, e por outro aceder a um estatuto social que poderá permitir atingir prestígio e poder; (2) o trabalho como meio de interacção social, salientando a função de desenvolvimento de relações e laços sociais importantes, assim como o acesso a uma forma mais estruturada de se relacionar com os seus contextos sociais mais próximos e distais; e (3) o trabalho enquanto meio de Auto-Determinação, ou seja, o potencial que oferece na obtenção da auto-determinação.

No tocante ao papel de voluntário, Proteau e Wolff (2008) salientam o trabalho de alguns autores, nomeadamente Clary, Snyder e Stukas (1996), que atribuíram um carácter funcional, apresentando-o enquanto fonte de satisfação de objectivos sociais e psicológicos importantes, sendo que diferentes pessoas podem envolver-se em actividades semelhantes, mas por diferentes objectivos. Concluíram, no seu estudo, que as duas motivações mais relatadas se prendiam com o benefício



relacional obtido pelo envolvimento em actividades de voluntariado (e.g., fazer amigos). É de ressaltar também as investigações desenvolvidas por Omoto e Snyder (1993), que encontraram cinco motivações *principais*: (i) preocupação da comunidade; (ii) os valores; (iii) a compreensão; (iv) o desenvolvimento pessoal; (v) objectivo de evitamento (citados por Proteau & Wolff, 2008, p. 318).

Segundo Gagné e Deci (2005), embora exista ainda pouca investigação no que concerne as condutas pro-sociais, alguns estudos realizados indicam que a motivação autónoma promove o voluntariado e outros comportamentos de ajuda (e.g., Gagné, 2003). Um trabalho desenvolvido por Gagné (2003) revelou que o nível percebido de suporte na autonomia, no tocante a trabalho desenvolvido numa organização, relacionava-se positivamente com a necessidade de satisfação dos voluntários, que por sua vez se associava positivamente com o nível de envolvimento nas actividades de participação voluntária, e negativamente com o desejo de desistência. Ainda na sua resenha, Gagné e Deci (2005) citaram um estudo realizado por Pelletier et al. (1998), o qual encontrou que a motivação extrínseca autónoma, mais do que a motivação intrínseca, era preditora do comportamento pró-social, relacionando-se com o compromisso com a organização.

Entre os determinantes envolvidos no envolvimento no papel de voluntário encontra-se também a satisfação. Existem autores que defendem que a satisfação noutros contextos se encontra relacionada com a participação voluntária (Wilson, 2005). Contudo, nem todos concordam com esta assunção, como salienta Rossi (2001), uma vez que agregado à sua teoria de competição, a autora argumenta que as pessoas que se voluntariam fazem-no como forma de compensarem por algo que se encontra ausente no trabalho, visto a participação poder equilibrar os determinantes relacionais.

Alguns investigadores (Chacón, Vecina, & Dávila, 2007) consideram que, numa fase inicial de envolvimento em actividades de voluntariado, as motivações e a sua satisfação estão mais latentes do que o papel da identidade. Deste modo, defendem que os factores subjacentes a este ingresso são mais de cariz externo e circunstancial, salientando que a satisfação depende, em parte, das expectativas dos voluntários, motivações e valores. Proteau e Wolff (2008) salientam o benefício relacional do voluntariado (e.g., “fazer novos amigos”), enquanto causa e consequência, advinda de um processo racional de tomada de decisão.

DISCUSSÃO/CONCLUSÕES

O primeiro aspecto abordado neste trabalho prendeu-se com o alertar para a escassez de investigações que actualmente existe no campo da psicologia vocacional, no tocante ao estudo do papel de voluntário. Tal como mencionado, este papel há muito que tem ocupado um lugar nos bastidores dos teatros de investigação nesta área da psicologia. Desconhecendo-se explorações neste papel específico, e atendendo a estudos que consideram que os dois papéis, voluntário e trabalhador, apresentam muitas analogias, não devendo inclusive ser considerados como esferas distintas (e.g., Alaguero, 2004; Wilson, 2005), analisou-se o significado psicológico do trabalho, ou melhor, do *trabalhar* (Blustein, 2006), de modo a alargar a sua reflexão ao campo do voluntariado.

É um dos papéis que pode ser assumido como integrado no auto-conceito do indivíduo e, no tempo presente, fortemente caracterizado pela instabilidade da carreira profissional e a derrocada acelerada da forma tradicional da carreira, este papel poderá, além do mais, constituir uma fonte importante para o desenvolvimento da personalidade total dos indivíduos, designadamente através da oferta de condições que permitam satisfazer as necessidades psicológicas básicas dos seres humanos - e.g. Ryan & Deci (2000): competência, autonomia e relacionamento.

Quando se aborda um significado, explora-se essencialmente o sentido e a importância que apresenta para o indivíduo, quer numa perspectiva de conteúdo, quer processual (o *recheio*). Outro aspecto pertinente a considerar é a forma como este papel entrou na vida dos indivíduos, existindo então a necessidade de “vestir” o *recheio* com um mapa biográfico, incluindo uma linha



temporal/linha de vida (McMahon & Patton, 2002). Na era pos-moderna de investigação, salienta-se a importância de se contemplar os diversos métodos de investigação ou as abordagens “multi-história” nas investigações relacionadas com a carreira (McMahon & Watson, 2007, p. 177).

Deste modo, importa explorar os *insights* dos sujeitos no tocante a aspectos como: (a) *Se encontravam antes de o papel ter entrado pela primeira vez na sua vida (?)*, abordando aspectos, enquanto *preâmbulo* da história, relacionados com auto-conhecimento relativamente ao momento de vida, ao tempo de vida, às necessidades sentidas ou projectos formulados, outros papéis activos nesse estádio, outras pessoas importantes e respectivas percepções; (b) *Foi uma procura autónoma, convite ou casualidade (?)*, salientando informações associadas com a primeira aproximação às actividades de participação voluntária, nomeadamente a história do primeiro contacto, o enquadramento individual, familiar, profissional e social que o circundou; (c) *Em que consiste a actividade de voluntariado(?)*, ou seja, quais os domínios e respectivas tarefas que são desenvolvidas, quais as competências, interesses, valores e características pessoais que os indivíduos consideram importantes para o tipo de voluntariado que desempenham, sublinhando igualmente as que sentem estar em desenvolvimento enquanto produto da sua participação; (d) *Qual o “lugar” que o voluntariado ocupa actualmente na sua vida(?)*, destacando a hierarquia percebida e/ou atribuída pelas pessoas aos vários papéis presentes na sua narrativa, o espaço preenchido por cada um e a importância dada; (e) *Qual a janela temporal ocupada pelo papel de voluntário(?)*, que se prende essencialmente com o período e tempo dispendido; (f) *Que importância ou mudanças reconhece, proporcionadas pela participação nas actividades de voluntariado, ao nível do desenvolvimento no seu auto-conceito/identidade(?)*, explorando o papel do voluntariado no desenvolvimento do auto-conceito ou identidade; (g) *Existência de conflitos de papéis e as suas características(?)*, perspectivando-se aqui indagar acerca da interacção, conflituosa ou não, que os diferentes papéis estabelecem entre si, ou que os indivíduos estabelecem quando desempenhando cada um dos papéis; (h) *Qual a funcionalidade do voluntariado para a sua vida(?)*, seguindo a taxionomia proposta por Blustein (2006) no que concerne o *trabalhar*, ou seja, se assume uma função mais instrumental, interrelacional e/ou motivacional; (i) *Qual o significado atribuído à participação em actividades de voluntariado(?)*, para que os sujeitos possam, por um lado, interpretar o sentido do significado, bem como dar voz ao seu conteúdo; e (j) *Que projectos futuros ou projectos presentes para o futuro delinearão(?)*, considerando os vários teatros e papéis de vida, e salientando a presença, ou não, do voluntariado nos mesmos.

Desta reflexão pretendem-se extrair ilações teóricas (o objectivo central deste trabalho) bem como implicações práticas para a intervenção no desenvolvimento vocacional dos sujeitos. Do ponto de vista das implicações práticas, por exemplo, seria importante que fossem criadas oportunidades (i.e., mobilizando os indivíduos através de intervenções psico-educativas) para os ajudar a reflectirem acerca da possibilidade de eventuais conflitos de papéis poderem resultar das opções que foram tomadas previamente e, mais importante ainda, como poderão agir para lidar eficazmente com essa situação conflitual, caso esta ocorra. O desenvolvimento de aspectos pragmáticos de teor mais aplicado à construção da vida dos indivíduos, será um objectivo que procuraremos delinear em futuras publicações.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alaguero, A. (2004). El voluntariado como estrategia de inserción laboral en un marco de crisis del Mercado de trabajo. Dinámicas de precarización en el tercer sector español. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 22, N.º 2, 11-33.
- Blustein, D. (2006). *The Psychology of Working*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.



- Chacón, F., Vecina, M., & Dávila, M. (2007). The three-stage model of volunteers' duration of service. *Social Behavior and Personality*, 35 (5), 627-642.
- Dávila, M., Díaz-Morales, J., Pasquini, M., & Giannini, M. (2010). Organizational commitment in Spanish and Italian volunteers. *Europe's Journal of Psychology*, 2, 32-44.
- Finkelstein, M. (2006). Dispositional predictors of organizational citizenship behavior: Motives, motive fulfillment, and role identity. *Social Behavior and Personality*, 34, 603-616.
- Finkelstein, M. (2009). Intrinsic vs. extrinsic motivational orientations and the volunteer process. *Personality and Individual Differences*, 46, 653-658.
- Finkelstein, M. & Penner, L. (2004). Predicting organizational citizenship behaviour: integrating the functional and role identity approaches. *Social Behavior and Personality*, 32 (4), 383-398.
- Gagné, M. (2003). The role of autonomy support and autonomy orientation in the engagement of prosocial behavior. *Motivation and Emotion*, 27, 199-223.
- Gagné, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Guichard, J. & Lenz, J. (2005). Career theory from an international perspective. *The Career Development Quarterly*, Vol. 54, 17-28.
- McMahon, M. & Patton, W. (2002). Using qualitative assessment in career counselling. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 2, 51-66.
- McMahon, M. & Watson, M. (2007). An analytical framework for career research in the post-modern era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7, 169-179.
- Omoto, A. & Snyder, M. (1993). AIDS volunteers and their motivations: Theoretical issues and practical concerns. *Nonprofit Management and Leadership*, 4, 157-176.
- Omoto, A. & 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, N.º4, 671-686.
- Penner, L. (2002). Dispositional and organizational influences on sustained volunteerism: a interactionist perspective. *Journal of Social Issues*, Vol. 58, N.º3, 447-467.
- Penner, J. (2004). Volunteerism and social problems: making things better or worse?. *Journal of Social Issues*, Vol. 60, 3, 645-666.
- Penner, L., Dovidio, J., Piliavin, J., & Schroeder, D. (2005). Prosocial behavior: multilevel perspectives. *Annual Review of Psychology*, 56, 14.1-14.28.
- Proteau, L. & Wolff, F. (2008). On the relational motive for volunteer work. *Journal of Economic Psychology*, 29, 314-335.
- Rioux, S. M., & Penner, L. A. (2001). The causes of organizational citizenship behavior: a motivational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1306-1314.
- Rossi, A. (2001). *Caring and Doing for Others: Social responsibility in the domains of family, work and community*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Sanz, R. (2000). La dialéctica entre la familia y el estado del bienestar. *Acciones e Investigaciones sociales*, 10, 23-48.
- Savickas, M. (1997). Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, Vol. 45, 247-259.
- Savickas, M. (2001). The next decade in Vocational Psychology: mission and objectives. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 284-290.
- Savickas, M. (2002). Reinvigorating the study of careers. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 381-385.



- Savickas, M., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J., Duarte, M., Guichard, J., Soresi, S., Van Esbroeck, R., & van Vianen, A. (2009). Life-designing: a paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75, 239-250.
- Super, D. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. (1983). The history and development of Vocational Psychology: A personal perspective. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (pp. 5-34). Hilldale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Vieira, L.S. (2007). A Relação Pessoal na Relação Pedagógica: Estudo do Bem-Estar Subjectivo de Professores dos 2^o e 3^o Ciclos do Ensino Básico e do Ensino Secundário. *Tese de Doutoramento*. Gambelas: Universidade do Algarve.
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Wilson, J. (2005). Some things social surveys don't tell us about volunteering. In A. Omoto (Ed.), *Processes of Community Change and Social Action*. pp. 11-28. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Inc. Publishers.