

# Características personales y madurez del voluntariado

---

*E. Galán y P. Cabrera*

*Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea*

Los valores individualistas tienen un gran peso en la sociedad actual y se les da mayor importancia que a otros aspectos más socializadores. Esta es una de las razones de la creciente necesidad de socialización y de cambio que se está produciendo en la sociedad. Uno de los movimientos que así lo atestiguan es el voluntariado. La investigación se enmarca dentro del proyecto de investigación PI1999-13 del Gobierno Vasco-Eusko Jaurlaritza. Pretende analizar las motivaciones que subyacen al interés por ayudar de aquellas personas voluntarias, y si el grado de madurez personal influye en esta decisión, todo ello tomando como referencia la teoría de los dominios de Turiel. Se comparan dos grupos, uno de voluntarios, y otro de no voluntarios formado por universitarios.

Palabras clave: *voluntariado, madurez personal, motivación.*

Today's society attaches great importance to individualistic values, so they have more weight than some other socializing values. This is one of the reasons of the rising need of socialization and change that is going on in the society. One of the movements that give evidence of this is the volunteerism. The investigation project PI1999-13 by the Bask Government-Eusko Jaurlaritza provides the setting for this research. It comes to analyze the motivations underlying the volunteers' interest for helping, and if the personal maturity degree has something to do with it, all this settled in the domains' theory by Turiel. Two groups are compared, first one made of volunteers, and the second one made of college students.

Key words: *volunteerism, personal maturity, motivation.*

## **0. INTRODUCCIÓN**

A pesar de la importancia que desde la escuela, la familia y la sociedad en general se otorga a los valores individualistas, un cierto número de personas se desmarcan de la pauta general y adoptan otras directrices totalmente diferentes para afrontar el día a día. Para algunos individuos ayudar a los demás es algo fundamental en sus vidas. Los individuos se implican en el voluntariado por múltiples razones, incluyendo el hacer el bien a su comunidad, conocer gente, estar activo, contribuir con causa en la que se sienten implicados o sentirse útiles.

El voluntariado es una forma diferente de ayuda ofrecida por personas que no tienen obligación de darla y que, normalmente, no conocen a la persona que va a recibir el beneficio de su esfuerzo. Fomenta un espíritu comunitario y un deber cívico (Omoto y Snyder, 1990). Tener en cuenta en el aula estas actitudes resulta realmente beneficioso en la educación de nuestros alumnos.

La importancia de esta investigación radica en intentar conocer lo que subyace a este interés por ayudar, si los voluntarios son especialmente equilibrados (madurez personal) o son valores altruistas lo que los mueve.

## **1. INDIVIDUALISMO Y PRIVACIDAD EN LA SOCIEDAD ACTUAL**

El individualismo es un rasgo característico y fundamental del mundo moderno; existe una mayor demanda de privacidad, un mayor interés por lo privado (Inkeles, 1993). Por contraposición, y al mismo tiempo, se produce una creciente necesidad de asociación (proxemia), probablemente porque la sociedad ofrece menos arraigos colectivos.

La interacción social es la base del desarrollo personal. De ahí la importancia de establecer relaciones interpersonales adecuadas.

“A medida que la persona evoluciona y adquiere nuevos roles y tareas sociales, se van desarrollando habilidades sociales [...]: se perfeccionan las capacidades para pensar y razonar, así como la comprensión y expresión de los mensajes propios y de los otros, el control de los sentimientos y emociones y el juicio moral” (Goñi, 2000, p. 33).

## **2. EL DESARROLLO SOCIOPERSONAL**

El desarrollo personal se caracteriza por la construcción mental del mundo sociopersonal, lo cual exige a la persona el desarrollo de sistemas conceptuales para comprender y transformar el contexto sociocultural y para entender el mundo sociopersonal. Los procesos cognitivo-conceptuales de sociopersonalización coinciden en este caso con los de enculturización: la cultura proporciona al individuo información y recursos para entenderse a sí mismo y a la sociedad. El conocimiento social se construye en base a sistemas conceptuales (moral, convencional y personal), que son las categorías fundamentales de la experiencia social (Turiel,

1983):

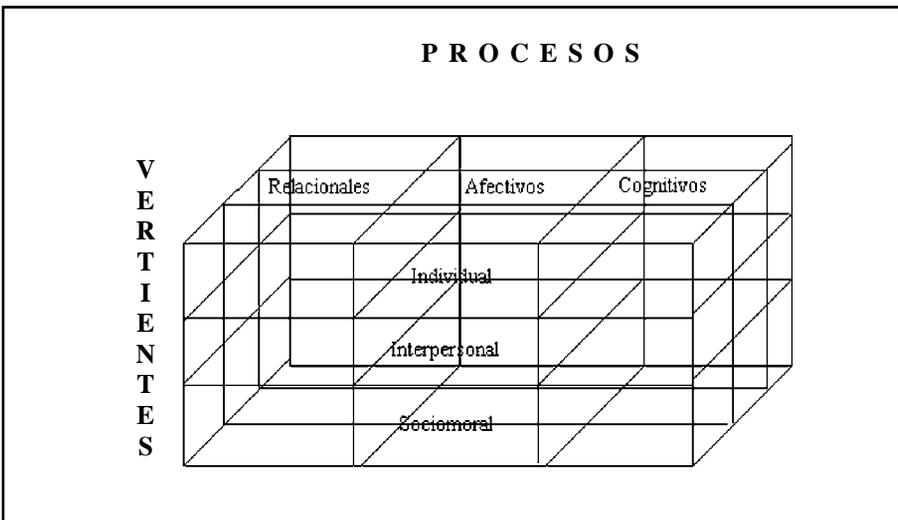
- **MORAL:** construido a partir de experiencias con sucesos con implicaciones objetivas o intrínsecas para la justicia, los derechos y el daño/bienestar de los demás.

- **CONVENCIONAL:** juicios sobre lo bueno y lo malo, y la normatividad de las convenciones, que no derivan de su naturaleza intrínseca sino de demandas extrínsecas impuestas por el consenso social, arbitrarias y alterables, y que facilitan las interacciones sociales.

- **PERSONAL:** libre elección de la persona en función de gustos y preferencias.

### 3. LA MADUREZ PERSONAL

Greenberger (1984) plantea que conseguir la madurez sociopersonal consiste en, por un lado en responder (afectiva, mental y relacionamente) a las exigencias de autonomía individual, de la conciencia en sociedad y de las exigencias intrínsecas de los actos que atañen a las demás personas. Por otro lado en lograr compaginar (en la mente y en la vida) las demandas provenientes de las apetencias humanas más primarias, de la organización sociocultural y de la conciencia ética.



Se perfila el siguiente modelo de desarrollo personal:

**Cuadro 1**

### 4. EL ALTRUÍSMO

Se denomina conducta prosocial-altruista (López, 1994) a aquella que cumple los siguientes requisitos externos de la conducta altruista:

- Beneficiar a otros. No basta la mera intención del sujeto.
- Ser voluntaria.
- Estar bien definidas la persona o personas que obtienen beneficios.
- No deben anticiparse beneficios externos inmediatos.
- Debe suponer más costes externos que beneficios externos.

## **5. CONSTRUCTOS MOTIVACIONALES**

La literatura analiza principalmente dos constructos: el egoísmo y el altruismo. Según Batson (1991), aunque ambas motivaciones estén presentes, es la última meta la que define si la motivación es egoísta o altruista. Por ejemplo, aunque el bienestar de una persona pueda ser mejorado de alguna manera por la ayuda motivada por el altruismo, la ganancia personal puede no ser intencionada además de no ser la última meta de la conducta.

### **5.1. Motivación egoísta**

#### **5.1.1. Teoría de expectativas de la motivación**

Un estudio de Mounter (1985) utilizó la teoría de expectativas de la motivación de McClelland y Atkinson para medir las motivaciones de voluntarios de diferentes lugares. Esta teoría sugiere que esa conducta es causada por la creencia de que se conseguirá determinada recompensa u objetivo.

Son tres los factores que afectan a la conducta voluntaria:

- a. La necesidad de mejora, definida como la capacidad de satisfacción en el logro.
- b. La necesidad de afiliación, definida como el interés de las relaciones de uno con los otros.
- c. La necesidad de poder, o el querer impresionar o influenciar a los otros.

#### **5.1.2. Jerarquía de necesidades humanas de Maslow**

Enfatiza el egoísmo. De acuerdo con esta teoría, los individuos son motivados por necesidades que implican bienestar psicológico, seguridad, amor y pertenencia, autoestima y renovación (Hoy y Miskel, 1991; Maslow, 1970).

#### **5.1.3. Teoría de motivación/higiene de Herzberg**

Es también conocida como teoría del Factor Dual. Según Herzberg (1966), la satisfacción o insatisfacción laboral son unipolares: los factores involucrados en producir satisfacción son diferentes y están separados de aquellos que llevan a la insatisfacción.

Los resultados sugieren que para que el voluntario se encuentre satisfecho, requiere una tarea donde la auto-expresión sea posible. Una tarea de este tipo permite al voluntario desarrollar una serie de habilidades y destrezas, la cual es percibida como un reto y permite que la mejora sea visible.

### **5.2. Motivación altruista**

Se define el altruismo como un aspecto de la motivación humana que está presente en el grado en el que el individuo obtiene satisfacción intrínseca o la recompensa psicológica para intentar mejorar la satisfacción intrínseca de una o más de una personas, sin esperar conscientemente participar en un intercambio de relaciones. Allen y Rushton (1983) realizaron una revisión literaria sobre características de la personalidad relacionadas con el altruismo y llegaron a la conclusión de que los voluntarios comunitarios poseen características asociadas con la personalidad altruista.

## **6. FACTORES PREDICTORES DE LA CONDUCTA PROSOCIAL-ALTRUISTA**

### **6.1. Variables individuales**

Los factores de personalidad y la edad, son dos de las variables consideradas como fuente de explicación de la conducta prosocial y altruista, mientras que el sexo y la clase social no son factores determinantes a la hora de definir estas conductas (López, 1994).

### **6.2. Variables de socialización**

Diferentes investigaciones han puesto de manifiesto la importancia de la socialización:

- La importancia de las relaciones con las figuras de apego como predictoras de la conducta prosocial.
- La relevancia de la identificación en el desarrollo de la conducta prosocial ha sido demostrada a través de estudios que han tenido en cuenta diferentes tipos de conductas prosociales (Rutherford y Mussen, 1968; Hoffman, 1975b). Existe una amplia evidencia empírica de que los niños tienden a imitar las acciones altruistas de los modelos que observan. La identificación, a diferencia de la imitación, implica fuertes lazos afectivos con el modelo.
- Las diferencias culturales parecen ser un factor a tener en cuenta. Sin embargo, han sido pocos los estudios transculturales sistemáticos realizados sobre la cuestión; no existen, por tanto, datos empíricos firmes para explicar las variaciones culturales.

### **6.3. Factores afectivos**

Se considera la empatía como un proceso cognitivo y afectivo; dependiendo de los autores se le da más énfasis a uno u otro componente. Para unos (Borke, 1971; Deutsch y Madle, 1975; Regan y Totten, 1975), la empatía es fundamentalmente un proceso cognitivo que consistiría en la habilidad cognitiva para reconocer e interpretar los sentimientos, pensamientos y puntos de vista de los demás. Esto facilita la comprensión de sus motivaciones, los sentimientos positivos hacia ellos y la conducta prosocial o altruista. Para otros (Feshbach, 1978; Hoffman, 1975a, 1981, 1982, 1987), la empatía es fundamentalmente un proceso afectivo, que debe ser

definido como la respuesta afectiva vicaria de los sentimientos de otra persona.

## **7. LA INVESTIGACIÓN PREVIA**

Allen y Rushton (1983) llevaron a cabo una revisión sobre las características de la personalidad relacionadas con el altruismo y llegaron a la conclusión de que los voluntarios comunitarios poseen características asociadas con la personalidad altruista: mostraban mayor empatía, tenían estándares morales más elevados, su actitud hacia los demás era más positiva, tenían un mejor sentimiento de autoeficacia y eran más estables emocionalmente que los no voluntarios.

Anderson y Moore (1978) examinaron cómo los antecedentes personales de los voluntarios estaban relacionados con sus motivos para serlo.

Según un estudio de Miller (1985), los voluntarios cuyos trabajos no cubrían sus necesidades para el crecimiento psicológico se implicaban en el voluntariado; esperaban del voluntariado que cubriese esas necesidades y se sentían satisfechos con el voluntariado al percibir que poseían el control de sus vidas.

Un estudio de Green, Aarons y Cross (1984), sobre voluntarios de un hospital mental, reveló que los motivos egoístas eran más fuertes que los altruistas.

Christensen (1999) estudió un programa de voluntarios para el cuidado de enfermos de SIDA. Los participantes mencionaron gran variedad de factores motivacionales para participar en el mismo.

La característica común que unía los distintos tipos de voluntarios era la idea de poder mejorar la vida de otra persona. La recompensa era un sentido interno de satisfacción. La influencia de la comunidad religiosa propia era uno de los motivos que alegaban algunos voluntarios.

En conclusión, se puede afirmar que las referencias bibliográficas referidas a investigaciones son escasas. Las investigaciones resultan insuficientes ya que inciden en estas variables sin tener en cuenta aspectos como el desarrollo sociopersonal y la construcción del conocimiento social.

Esta investigación pretende acercarse al grado de madurez personal de estas personas, campo en el que no se ha trabajado hasta ahora, identificando las respuestas dadas por los voluntarios con los sistemas conceptuales planteados por Turiel (moral, convencional y personal). El interés radica en comparar las respuestas de voluntarios y no voluntarios tomando como base esta teoría.

## **8. OBJETIVOS E HIPÓTESIS**

Los objetivos que se persiguen con esta investigación son los siguientes:

1. Contribuir al estudio sobre el voluntariado profundizando en aspectos como la madurez personal.

2. Utilizar el modelo de los dominios de Turiel como base teórica para dicho estudio, mediante la observación de la relación existente entre esos tres dominios de conocimiento social y la madurez personal.

El interés de los mismos radica en:

1. Conocer aspectos de la personalidad del voluntario, lejos de estereotipos.
2. Profundizar en el conocimiento del modelo de Turiel como instrumento teórico y heurístico.

Las hipótesis principales que se barajan son las siguientes:

1. Entre las personas dedicadas al voluntariado se aprecian deferencias en cuanto a motivaciones, personalidad y desarrollo del juicio sociopersonal.
2. El voluntariado guarda relación con la madurez personal de los individuos.
3. El voluntariado (y la madurez personal) se asocia con una mejor coordinación de los tres dominios (personal, convencional y moral) del desarrollo sociopersonal.

## **9. METODOLOGÍA Y RESULTADOS**

La primera fase consistió en una entrevista semiestructurada realizada a siete voluntarios pertenecientes la Cruz Roja de Álava. Estas entrevistas han sido grabadas para facilitar su posterior transcripción y análisis. El objetivo de esta primera fase ha sido explorar las motivaciones y objetivos que impulsan a los voluntarios a realizar su tarea.

Las cuestiones planteadas hacían referencia por un lado a datos generales: sexo, edad, ocupación y nivel de estudios. Por otro lado, se hicieron preguntas sobre como conocieron la organización, el tiempo que llevan dedicándose a tareas de voluntariado, la dedicación (horas semanales), quién fue su contacto de entrada y la actividad que realizan. El último grupo de cuestiones estaba centrado en ideas personales: qué objetivo perseguían al entrar en la Cruz Roja, si se habían planteado dejarlo en algún momento y por qué, si habían participado en actividades similares antes de entrar en esta organización y qué recompensa recibían a cambio de su esfuerzo.

En cuanto a los resultados, no se han encontrado diferencias significativas relacionadas con el género, la edad, o el tiempo dedicado al voluntariado. Tampoco la motivación religiosa parece ser un dato determinante en estos casos. El factor que parece influir en los objetivos de los voluntarios y en la recompensa que esperan percibir, es la actividad que realizan dentro de la asociación. Dos de los sujetos comenzaron como monitores de tiempo libre después de haber participado en ellos de niños. Los voluntarios que ante todo expresan su deseo de ayudar, se dedican a tareas como el acompañamiento de personas de la tercera edad, la sección de ambulancias, etc. entre las recompensas que mencionan se encuentra el ser útil a los demás, sentirse a gusto con uno mismo y el crecimiento personal.

Las dificultades encontradas a la hora de realizar las entrevistas han sido varias. Por un lado la falta de interés de los voluntarios para implicarse en una investigación. Desde que se solicitó en la Cruz Roja de Álava y en la asociación AFADES la participación de los voluntarios hasta que las entrevistas pudieron ser

realizadas, pasaron dos meses. De hecho, los segundos no se mostraron interesados, por lo que no han participado en la primera fase de esta investigación. Otro inconveniente fue la necesidad de amoldarse a los horarios de las personas que iban a ser entrevistadas. Al ser voluntarios, las entrevistas se realizaron en los días que iban a la Cruz Roja, siendo estos muy dispares.

## 10. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Se puede concluir que las motivaciones personales en la vida de cada uno son las que impulsan al voluntario a escoger una u otra tarea. Puede resultar interesante estudiar el grado de madurez que muestran cada una de estas personas y observar si existen correlaciones entre estos datos.

La entrevista no ha funcionado como se esperaba, ya que se intentaban identificar los sistemas conceptuales planteados por Turiel (moral, convencional y personal) con las respuestas dadas por los voluntarios. Esto no ha sido posible debido a que la información recogida no ha sido suficiente. Una posibilidad para recabar estos datos es plantear una situación hipotética en vez de una real.

Los datos recogidos en este primer apartado han posibilitado la construcción de dos cuestionarios paralelos, uno para voluntarios y otro para no voluntarios. Uno es el Cuestionario de Motivaciones del Voluntario (CMV), para los primeros. Para los no voluntarios se ha utilizado el Cuestionario para Universitarios de Rasgos Prototípicos del Voluntario (CURPV). Ambos van acompañados de las encuestas demográficas pertinentes. Esto supondrá una reorientación de la investigación que consistirá en dos fases: una, de índole más cuantitativa y aplicada aun número amplio de sujetos; la segunda más cualitativa. En la primera se escogerán dos muestras representativas de voluntarios (Cruz Roja y DYA), y no voluntarios (alumnos de la UPV del Campus de Álava) en las que se pasarán los cuestionarios. En la segunda fase, se realizarán agrupaciones en función de los resultados que puedan resultar más interesantes, tras lo cual se procederá a realizar una entrevista individualizada para clarificar y profundizar en los aspectos que resulten más relevantes.

### CUESTIONARIO DE MOTIVACIONES DEL VOLUNTARIO

	MENOS					MÁS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Porque me siento satisfecho por ayudar a otros.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2. Porque me preocupan las personas menos afortunadas que yo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3. Por hacer amistades y conocer a gente entre quienes se dedican al voluntariado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4. Porque es una alternativa respecto de las clases, el trabajo y otras actividades sociales.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5. Porque me gustaría que alguien me ayudase a mí o a mi familia si me encontrase en una situación similar.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Porque es una parte importante de mis creencias y/o prácticas religiosas.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Porque algunas personas que conozco atribuyen un gran valor a este tipo de práctica social.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Porque es una oportunidad para aprender nuevas habilidades relacionadas con mi profesión.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. Porque me hace sentirme necesario y útil.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. Por un sentimiento interior de interés hacia los demás.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Porque un voluntario me ayudó una vez.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Porque es una forma de poner a prueba mi capacidad de sacrificio.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. Porque estuve en una asociación/grupo relacionado con la iglesia y ello me impulsó a entrar en un grupo de voluntarios.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14. Porque es una excelente manera de mostrar en mi currículum que estoy interesado por la comunidad y por ayudar a otros.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15. Porque me lo exigen en el grupo, organización o clase (estudios) a la que pertenezco.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16. Porque disfruto ayudando a otras personas.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17. Por la preocupación que siento por la gente a la que ayudo con mi voluntariado.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18. Para conocer gente parecida a mí.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19. Como un reto personal y para probar mi valía.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20. Porque en mi grupo de la iglesia se comentó que existían asociaciones de voluntarios donde poder ayudar.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21. Para aprender cómo se enfrenta la gente con sus problemas.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
22. Por mis valores, convicciones y creencias personales.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23. Porque me preocupa ver gente que necesita ayuda.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24. Para relacionarme con otras personas ajenas a mi círculo habitual.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
25. Para conocerme mejor, saber cuáles son mis debilidades y puntos fuertes.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
26. Porque un sacerdote me habló de la posibilidad de unirme a un grupo de voluntarios.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
27. Porque es una forma de explorar profesiones en las que pueda estar interesado/a.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
28. Para sentirme mejor conmigo mismo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
29. Porque siento que le debería dar a la sociedad algo a cambio puesto que yo soy afortunado.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
30. Para estar con gente que piensa de distinta forma que yo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

31. Para sentirme menos solo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32. Porque en mi familia hay personas religiosas que realizan tareas de voluntariado.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
33. Por el prestigio que conlleva.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
34. Para escapar de las presiones de mi vida.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
35. Porque alguien próximo a mí estaba/está en la misma situación que la/s persona/s a la/s que ayudo.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
36. Para relacionarme con personas que piensan de forma diferente que las de mi círculo habitual.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
37. Porque es una forma de afrontar mis miedos e inseguridades respecto al trabajo que realizo como voluntario.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
38. Porque en mi profesión se valora mucho el ser voluntario.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

## **ESTOY IMPLICADO EN UN PROGRAMA DE VOLUNTARIADO:**

### **REFERENCIAS**

- Allen, N.J., y Rushton, J.P. (1983). Personality characteristics of community mental health volunteers: A review. *Journal of Voluntary Action Research*, 12, 36-49.
- Anderson, N.J., y Moore, L.F. (1978). The motivation to volunteer. *Journal on Voluntary Action Research*, 7, 120-125.
- Batson, C.D. (1991). *The altruism question: Toward a social-psychological answer*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Borke, H. (1971). Interpersonal perception of young children: Egocentrism or empathy?. *Developmental Psychology*, vol.5, 263-269.
- Christensen, L.A. (1999). Aspects of motivation of a volunteer AIDS care team program. *AIDS Education and Prevention*, 11(5), 427-435.
- Deutsch, F., y Madle, R.A. (1975). Empathy: Historic and current conceptualizations, measurement, and a cognitive theoretical perspective. *Human Development*, vol. 18, 267-287.
- Eisenberg, N. (1986). Prosocial emotion: Methods and current research. En N. Eisenberg, *Altruism, emotion, cognition and behavior*. London: L.E.A.
- Feshbach, N.D. (1978). *Studies of empathic behavior in children*. New York: Academic Press.
- Goñi, A. (2000). *Psicología del individualismo*. San Sebastián: Erein.
- Green, S.K., Aarons, A., y Cross, R. (1984, agosto). Volunteer motivation and its relationship to satisfaction and future volunteering. Documento presentado en la reunión anual de la American Psychological Association, Toronto, Ontario. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 251640).
- Greenberger, E. (1984). Defining psychological maturity in adolescence. *Advances*

in *Child Behavioral Analysis and Therapy*, vol. 3, 1-37.

- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of a man*. Cleveland: World.
- Hoffman, M.L. (1975a). Developmental synthesis of affect and cognition and its implications for altruistic motivation. *Developmental Psychology*, vol. 11, 607-622.
- Hoffman, M.L. (1975b). Altruistic Behavior and the Parent-Child Relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 31, 937-943.
- Hoffman, M.L. (1981). Is altruism part of human nature?. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 40, 121-137.
- Hoffman, M.L. (1982). Development of prosocial motivation: Empathy and guilt. En Eisenberg (Ed.). *The development of prosocial behavior*. New York: Academic Press.
- Hoffman, M.L. (1987). The contribution of empathy to justice and moral judgment. En N. Eisenberg y J. Estrayer (Eds.), *Empathy and its development*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hoy, W.K. y Miskel, C.G. (1991). *Educational administration: Theory, research, and practice* (4ª ed.). NY: McGraw-Hill.
- Inkeles, A. (1993). *Exploring individual modernity*. Nueva York: Columbia University Press.
- López, F. (1994). *La conducta altruista. Teoría, investigación e intervención educativa*. Estella: EVD.
- Maslow, A.H. (1970). *Motivation and personality* (2ª ed.). New York: Harper.
- Miller, L.E. (1985). Understanding the motivation of volunteers: An examination of personality differences and characteristics of volunteers' paid employment. *Journal of Voluntary Action Research*, 14, 112-122.
- Mounter, C.T. (1985). A study of the degree of success of a volunteer program based on the motivations of volunteer and perceptions of these by agents. *Dissertation Abstracts International*, vol. 45 (1), A54. (University Microfilms No. AAC 8606071).
- Omoto, A., y Snyder, M. (1990). Basic research in action: volunteerism and society's response to AIDS. *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol. 68 (4), 671-686.
- Regan, D.T. y Totten, J. (1975). Empathy and attribution: Turning observers into actors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 850-856.
- Rutheford, E., y Mussen, P. (1968). Generosity in nursery school boys. *Child Development*, vol. 39, 755-765.
- Turiel, E. (1983). *El conocimiento social. Moralidad y convención*. Madrid: Debate. 12, 38-50.

