

INSTITUTO SUPERIOR MIGUEL TORGA

Escola Superior de Altos Estudos

**A Motivação do Envolvimento dos Bombeiros em
Atividades de Voluntariado: um estudo de caso.**

ANA RITA LEITÃO MATOS DE FIGUEIREDO

**Dissertação Apresentada ao ISMT para Obtenção do Grau de
Mestre em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional**

Coimbra, 2015



**A Motivação do Envolvimento dos Bombeiros em
Atividades de voluntariado: um estudo de caso.**

ANA RITA LEITÃO MATOS DE FIGUEIREDO

Dissertação de Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento
Organizacional

Orientador: Professor Doutor Vasco Almeida

Coimbra, Janeiro de 2015

AGRADECIMENTOS

Este trabalho não podia ter sido realizado sem a colaboração de algumas pessoas, às quais quero agradecer.

Agradeço ao meu orientador, Professor Doutor Vasco Almeida pela sua paciência e por todos os ensinamentos prestados.

Agradeço às Associações de Bombeiros Voluntários de Arrifana (Santa Maria da Feira) e de São João da Madeira nas pessoas dos seus respetivos comandantes.

RESUMO

Este estudo teve como principal objetivo a análise dos fatores determinantes que levaram os bombeiros voluntários de uma corporação para a prática de voluntariado.

Nesta investigação, começamos por fazer um enquadramento teórico sobre as perspetivas e tipos de motivação do voluntariado, focando-nos depois em alguns aspetos da sua prática em Portugal. A componente empírica deste estudo apoiou-se numa análise quantitativa a 92 questionários realizados a bombeiros voluntários, adaptados de um estudo realizado por Ward e Mckillop (2011) com uma escala do tipo Likert de 1 a 7 pontos. A análise da distribuição por sexo apontou uma proporção de homens superior à das mulheres (63 = 68,5% vs. 29 = 31,5%), com idades compreendidas entre os 17 e os 71 anos, sendo a média das mesmas de 37,77 anos ($dp = \pm 12,1$). No que concerne ao estado civil, dos inquiridos (35 = 38%) são casados. Quanto à escolaridade, a moda estatística situou-se no secundário (52 = 56,5%).

Os itens que compuseram a escala de motivação para o voluntariado apresentaram pontuações superiores a 4 pontos numa escala do tipo Likert de 7 pontos. A escala constituída por 17 itens relaciona os diferentes tipos de motivação, designadamente, social, interesse, prazer, material-egoísta, egoísta, altruísta, necessidade e dever moral. Estes itens foram avaliados nas seguintes variáveis: sexo, classe etária, escolaridade e antiguidade.

As conclusões retiradas deste estudo revelaram, predominantemente, motivações do tipo altruísta e social, para a prática do voluntariado. Estes resultados basearam-se nos valores das significâncias estatísticas (p). Quanto à motivação dos elementos do sexo masculino e do sexo feminino, verificaram-se em ambas maiores percentagens no tipo de motivação altruísta. Na análise realizada consoante a classe etária, as respostas que obtiveram maior percentagem foram relativamente ao item altruísta. No que concerne à escolaridade, os inquiridos com ensino básico e secundário apresentaram um maior número de respostas nos itens altruísta e social. Nos licenciados o item com maior percentagem foi o dever moral.

Na análise feita relativamente à interseção entre a motivação e os anos de voluntariado, obtiveram-se índices de motivação muito diferenciados, entre os quais interesse, prazer, social, egoísta, material-egoísta e necessidade.

Palavras-chave: voluntariado; bombeiros, determinantes da motivação.

ABSTRACT

This study aimed to the analysis of the determining factors that led the volunteer firefighters of a corporation to practice voluntary.

In this investigation, we begin by making a theoretical framework on the perspectives and types of volunteer motivation, focusing us then in some aspects of their practice in Portugal. The empirical component of the study was supported on a quantitative analysis of 92 questionnaires by volunteer firefighters, adapted from a study by Ward & McKillop (2011) with a Likert scale from 1 to 7 points. The gender distribution, of the analysis indicated a ratio of greater than men to women (63 = 68.5% vs. 29 = 31.5%), aged between 17 and 71 years, and the average of 37 to 77 years ($SD = \pm 12.1$). With regard to marital status (35 = 38%) are married. As for education, the statistical mode stood in the secondary on (52 = 56.5%).

The items comprising the motivation scale for volunteering had scores greater than 4 points on a Likert scale of 7 points. The scale consists of 17 items lists the different types of motivation, namely social, interest, pleasure, material-selfish, selfish, selfless, necessity and moral duty. These items were evaluated in the following variables: gender, age group, education level and years of service.

Conclusions from this study revealed mainly motivations of altruistic and social type for volunteering. These results were based on the values of statistical significance (p). Both male and female elements replied with the highest percentage for the type of altruistic motivation. In the analysis carried out according to age group, the answers with the greatest percentage were relative to the altruistic item. With regard to education respondents with elementary and high school education had a higher number of responses in altruistic and social items. At University graduate level the item with the highest percentage was the moral duty.

In the analysis regarding the intersection between motivation and years of volunteering very different motivation indices were obtained including interest, pleasure, social, selfish, material-selfish and need.

Keywords: volunteering; firefighters, determinants of motivation.

Índice

Resumo.....	ii
Abstract.....	ii
Introdução.....	1
1. Voluntariado	
1.1. Perspetivas sobre o voluntariado	2
1.2. O voluntariado em Portugal	3
2. Motivações	
2.1. Teorias e Principais Fatores Motivacionais para o Trabalho Voluntário.....	4
3. Definição do problema e Metodologia de investigação	
3.1. Definição do problema.....	9
3.2. Objetivos da investigação	9
4. Metodologia	
4.1. Procedimentos	9
4.2. Instrumentos	10
4.3. Análise estatística	10
4.4. Participantes	11
5. Resultados.....	11
5.1. Discussão/Conclusão	20
Bibliografia.....	22
Anexos	28
Anexo A.....	29
Anexo B.....	33

Índice de Quadros

Quadro1- Questionário para determinar os tipos de motivação o voluntariado.....	8
---	---

Índice de Tabelas

Tabela 1- Estatística descritiva dos itens da escala de Motivação para o voluntariado.....	12
Tabela 2- Motivação para o voluntariado consoante o sexo dos respondentes.....	13
Tabela 3- Motivação para o voluntariado consoante a classe etária dos respondentes.....	14
Tabela 4 - Motivação para o voluntariado consoante a Escolaridade dos respondentes.....	16
Tabela 5 - Anos de Voluntariado na associação.....	18

Lista de Siglas

EVS	European Value Survey
INE	Instituto Nacional de Estatística
OEFP	Observatório do Emprego e Formação Profissional
PROACT	Unidade de Investigação e Apoio Técnico ao Desenvolvimento Local, À Valorização do Ambiente e à Luta contra a Exclusão Social
SPSS	Statistical Package for the Social Sciences

Introdução

A presente dissertação, elaborada no âmbito do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos e Comportamento Organizacional, tem como principal objetivo o estudo da motivação dos Bombeiros Voluntários de duas freguesias (Arrifana e S. João da Madeira) do distrito de Aveiro.

Segundo a Unidade de Investigação e Apoio Técnico ao Desenvolvimento Local, à Valorização do Ambiente e à Luta Contra a Exclusão Social (PROACT 2012), o número de voluntários em Portugal tem vindo a aumentar nos últimos anos, tal como as atividades de voluntariado.

O principal objetivo que alicerçou a presente dissertação de mestrado foi a análise dos fatores que estão por detrás da motivação, isto é, o que motiva os bombeiros para a prática de voluntariado. Nesse sentido, a questão de partida pode ser formulada da seguinte forma: quais os fatores que motivam os bombeiros à prática de voluntariado?

Os resultados poderão permitir um maior conhecimento sobre os diferentes tipos de motivação dos voluntários.

Para se perceber o que motivou os inquiridos para a prática do voluntariado, utilizamos parte de um questionário adaptado de um artigo científico, aplicado por Ward e Mckillop (2011). Este questionário baseia-se em 17 questões que determinam a chave da motivação dos voluntários. Esta informação será útil para analisarmos o porquê destas pessoas se voluntariarem e os motivos que as levaram a isso.

Esta dissertação está estruturada da forma que seguidamente se expõe. No primeiro ponto, analisam-se algumas perspetivas globais sobre o voluntariado, dando um enfoque ao caso particular de Portugal. No segundo ponto, apresentam-se algumas das perspetivas mais relevantes existentes na literatura especializada sobre os principais fatores que determinam a motivação para o voluntariado. Os objetivos e a metodologia utilizada são apresentados no terceiro ponto. Em seguida, o quarto ponto, incide sobre a análise estatística fundamentada na recolha dos dados e tratamento dos dados. Por fim, no quinto ponto, apresentam-se os resultados e a sua discussão, retirando-se depois algumas conclusões que relevam do presente estudo.

VOLUNTARIADO

1.1 Perspetivas sobre o voluntariado

O voluntariado é um fenómeno com definições distintas consoante os diferentes contextos culturais e sociais. Wilson (2000) qualifica o voluntariado como uma atividade cujo tempo é dedicado de forma gratuita em benefício de outras pessoas, grupos ou causas. O exercício de ações voluntárias é algo que nem todas as pessoas estão dispostas a fazer e vários são os motivos que incentivam ao voluntariado.

Romão, Gaspar e Correia (2012) observam o voluntariado cada vez mais, como um agente de crescimento e um ator económico, que tem um papel muito importante na evolução das sociedades do século XXI.

Segundo o artigo 2.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, voluntariado é:

1 - Voluntariado é o conjunto de acções de interesse social e comunitário realizadas de forma desinteressada por pessoas, no âmbito de projectos, programas e outras formas de intervenção ao serviço dos indivíduos, das famílias e da comunidade desenvolvidos sem fins lucrativos por entidades públicas ou privadas.”

2 - Não são abrangidas pela presente lei as actuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança.

Por outro lado, o artigo 3.º da Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro, voluntário é:

1 - O voluntário é o indivíduo que de forma livre, desinteressada e responsável se compromete, de acordo com as suas aptidões próprias e no seu tempo livre, a realizar acções de voluntariado no âmbito de uma organização promotora.”

2 - 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.

Para Ferreira, Proença e Proença (2008), o voluntariado pode ser formal ou informal. O voluntariado do tipo formal é desempenhado dentro de uma organização ou instituição e o informal é fora de qualquer organização.

1.2 O Voluntariado em Portugal

Num estudo realizado pela Câmara Municipal do Porto (2006) sobre o voluntariado na cidade do Porto, que abrange as Associações de Bombeiros Voluntários e os núcleos de delegações da Cruz Vermelha, verificou-se que ambas dependem em grande dimensão do trabalho voluntário. Em contrapartida, são inúmeras as Instituições Particulares de Solidariedade Social, onde a taxa de acolhimento de voluntários é bastante baixa.

Segundo o PROACT (2012), alguns estudos demonstram baixos níveis de voluntariado em Portugal, no entanto estudos nacionais recentes revelam mudanças, afirmando que há uma tendência para aumentar. Isto porque em 2011 a taxa de voluntariado de acordo com esses estudos, rondou os 18% e 20%, consideravelmente mais elevada do que as taxas relatadas por estudos anteriores (Delicado, 2002, EVS¹, 2008; INE², 2013; OEFP³, 2008). O PROACT (2012) caracteriza esse aumento como estando relacionado essencialmente com dois fatores: (a) uma opção metodológica mais ampla que inclui todos os cenários de voluntários, passado uma ação em curso (regular ou sistemática) ou esporádica (ocasional e espontânea), emoldurada ou não em organizações e em todas as áreas possíveis de serem contempladas dentro do conceito de voluntariado; (b) um aumento efetivo da propensão para o trabalho voluntário em Portugal.

A taxa de voluntariado em 2012 em Portugal segundo Ramos, Correia, e Pedroso (2013), foi de 11,5%, ou seja, cerca de 1 milhão e 40 mil indivíduos da população residente com 15 ou mais anos participou em, pelo menos, uma atividade formal e, ou informal de trabalho voluntário. Segundo Ramos et al. (2013), a taxa de voluntariado feminina em Portugal é de 12,7%, ou seja (595.626), sendo superior à masculina de 10,3%, (442.838). A distribuição etária dos indivíduos que realizaram trabalho voluntário registou as seguintes taxas de voluntariado: 11,6% no escalão dos 15-24 anos, 13,1% no escalão dos 25-44 anos e 12,7% no escalão dos 45-64 anos. Apenas na faixa etária dos maiores de 65 anos a taxa foi inferior (7,3%).

¹ European Value Survey

² Instituto Nacional de Estatística

³ Observatório de Emprego e Formação Profissional

Para Ramos et al. (2013), a participação no trabalho voluntário está associada ao nível de escolaridade, tendo-se observado que, em 2012, a taxa de voluntariado foi de 21,3% para os indivíduos voluntários com ensino superior. A taxa de voluntariado da população empregada (12,8%) foi muito próxima da população desempregada (13,1%), mas revelou-se inferior nos inativos (9,4%).

MOTIVAÇÕES

1.1 Teorias e Principais Fatores Motivacionais para o Trabalho Voluntário

As mudanças nas sociedades trouxeram nas últimas décadas um aumento do número de estudos sobre o voluntariado e as suas motivações. A motivação para o voluntariado foi estudada amplamente (Clary, Snyder e Stukas, 1996; Cnaan e Goldberg-Glen, 1991) e verificou-se uma combinação de motivos do tipo, altruístas, egoístas, e sociais que se alteram ao longo do tempo (Haski-Leventhal e Bar-Gal, 2008).

É principalmente a partir da década de 70 que alguns autores começam a procurar perceber as motivações que estão por detrás da prática do voluntariado. De acordo com Tapp e Spanier (1973) a primeira pesquisa em trabalho voluntário aparece na década de setenta e o altruísmo é um dos primeiros aspetos a que se refere. Ainda nos anos setenta, Gidron (1978) baseou-se na Teoria dos Dois Fatores de Herzberg (1966). Esta teoria clássica identifica motivos intrínsecos e extrínsecos de satisfação e insatisfação no local de trabalho, motivos do tipo higiénicos, que desagradam e motivacionais, que agradam. Aplicando essa teoria, o autor concluiu que a recompensa do voluntariado atinge vários níveis: pessoal; social e económico, variando consoante a idade. Os voluntários mais novos valorizam a experiência de trabalho já os mais velhos valorizam a componente social.

Esmond (2004) sustentam a ideia de que a década de oitenta foi marcada por imensas pesquisas, mais centradas nos fatores de motivação para o voluntariado.

Os anos 80 trouxeram um aumento de estudos focados e relacionados com a motivação no trabalho voluntário. (Chapman, 1985). No início dos anos 80, Horton-Smith (1981) e Phillips (1982), com as pesquisas que fizeram chegaram à distinção de diferentes tipos de motivações, dando especial relevo às motivações do tipo altruísta e egoísta.

Rubin e Thorelli (1984) argumentam que a motivação para os voluntários é maior em indivíduos com necessidades egoístas que percebem os benefícios da experiência de voluntariado como sendo capaz de atender a essas necessidades. Um estudo realizado pelos

autores a estudantes universitários revelou que a principal motivação para se voluntariarem foi por interesse próprio.

Anos mais tarde, Fitch (1987) sugere a partir de estudos realizados anos anteriores que os motivos podem ser divididos em três categorias: a egoísta (objetivo de aumentar o bem-estar); altruísta (objetivo de aumentar o bem-estar do outro) e a obrigação com o social (objetivo para com a sociedade). As respostas egoístas, neste caso, superaram outro tipo de respostas. Segundo o mesmo autor, a motivação por obrigação social pode ser definida como o voluntariado para cumprir um tipo de responsabilidade social e moral. As razões sociais para o voluntariado são as seguintes: estar com outros sujeitos, fazer novos amigos e associar-se com outras pessoas, independentemente da atividade.

Morrow-Howell e Mui (1989) argumentaram que a motivação egoísta e ou materialista é relativamente óbvia. Alguns indivíduos tornam-se voluntários para conhecerem novos amigos, desenvolverem relacionamentos ou para preencherem o tempo previamente determinado para a interação com os membros da família.

Os anos noventa foram marcados por estudos que, na sua maioria, afirmavam a existência de vários tipos de motivação. Bilhim (1996) referencia que existem diversas teorias sobre a motivação. Enquadrando todas essas teorias motivacionais em duas categorias: as Teorias Clássicas e Teorias Contemporâneas. As teorias clássicas são compostas pela Teoria da Pirâmide das Necessidades de Maslow, Teoria X e Y de McGregor e Teoria de Herzberg. As Teorias Contemporâneas são compostas pela, Teoria de Clayton Alderfer, Teoria de McClelland, Teoria da Avaliação Cognitiva, pelas Teorias das Características da Tarefa, Teoria da Fixação de Objetivos, Teoria do Reforço e a Teoria das Expectativas.⁴

Bandura (1997); Clary e Snyder (1999) estão de acordo de que o fenómeno motivacional é caracterizado pela sua natureza multidimensional e que se manifesta numa variedade de construções, incluindo as crenças, competências e autoeficácia, crenças pessoais de interesse e orientação de valor tarefa motivacional.

Um estudo realizado por Cnaan e Goldberg-Glen (1991) analisou e identificou as principais motivações para o voluntariado. Os autores reconheceram 28 tipos de motivações, utilizando uma escala de tipo Likert com 5 pontos para desenvolverem a escala “Motivation to Volunteer”, com a qual fizeram um estudo. Esse estudo analisou 258 voluntários de uma agência de serviços humanitários e 104 não voluntários. Concluíram que os voluntários têm motivações, altruístas e egoístas para praticar o voluntariado. Surgiu assim uma nova

⁴ Ver: <http://www.repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/2870/2/20161027.pdf>

perspetiva, segundo a qual os voluntários não fazem distinção entre os diferentes tipos de motivos e não agem de acordo com uma motivação ou várias motivações. Deduzem então, que a combinação destes motivos é parte fulcral do voluntariado, ou seja, trata-se de um modelo unidimensional que explica as motivações daqueles que praticam voluntariado.

Um outro estudo, desenvolvido por Cunha (2005), demonstra a importância do altruísmo. Refere que as recompensas extrínsecas (salário, horário, prestígio) não são capazes de gerar motivação, argumentando que as recompensas intrínsecas (prazer e satisfação) são fonte de motivação, sendo que estas devem ser bem reguladas.

Cnaan e Goldberg-Glen (1991) consideraram que inicialmente que o modelo de um fator era visto como o mais apropriado. Esmond e Dunlop (2004) e Widjaja (2010) estudaram dois modelos para entenderem as motivações dos voluntários: o modelo de um fator e o modelo multifatorial. Após estudos realizados, os autores concluem que os voluntários têm motivos do tipo altruístas e não-altruístas, mas consideraram que não distinguem os diversos tipos de motivações e não agem de acordo com uma motivação, mas sim um grupo de motivações. Estes autores concluem que é a combinação de várias motivações que constrói a experiência do voluntário e, como tal, o modelo multifator parece mais adequado para explicar as razões daqueles que se oferecem para voluntários.

Várias pesquisas sobre as motivações para o voluntariado Clary e Snyder (1999), Omoto e Snyder (2002), Snyder (1993), apresentam o voluntariado como um objeto de estudo de grande apelo para teóricos e pesquisadores, ao tentarem perceber e compreender o que são processos psicológicos e o desenvolvimento da atitude altruísta de uma pessoa para ajudar os outros sem esperar ou receber recompensa pelo seu trabalho.

Para Clary, Snyder, Ridge, Miene, e Haugen (1994) os voluntários que obtiveram benefícios que correspondiam às suas motivações estariam mais satisfeitos com a sua experiência como voluntários, sendo mais plausível que a intenção de continuarem a ser voluntários seria maior do que aqueles cujas motivações não estão a ser satisfeitas pela sua atividade. Esta premissa foi corroborada por vários estudos, tais como os de Penner e Finkelstein (1998).

Para Clary et al. (1998) as pessoas movem-se mais para a prática do voluntariado por motivos relacionados com os valores, a autoestima, o crescimento pessoal e a experiência do que por outros valores. Os motivos menos observados são a carreira, a função social e a proteção. Porém, é necessário ter em conta que estes motivos variam consoante diferentes grupos. Por exemplo, a função carreira é mais importante em entrevistados mais jovens e

menos importante para os mais velhos. As motivações das pessoas para realizarem ações de voluntariado são variadas e complexas.

Omoto, Snyder, e Martino (2000) realizaram uma investigação no qual descobriram que os adultos mais jovens envolveram-se em serviços voluntários por razões de relacionamento interpessoal, enquanto os adultos mais velhos procuraram apenas dar resposta às necessidades da comunidade.

Num outro estudo, Ferreira, Proença e Proença (2008), identificaram quatro categorias de motivação: altruísmo, ego, pertença e reconhecimento social, desenvolvimento e aprendizagem. Em relação ao altruísmo, destacou-se o desejo de ajudar os outros; o sentido de missão e de fazer algo útil. Relativamente à pertença, essa diz respeito a fazer novos amigos, conhecer pessoas e ser bem aceite pela sociedade. As recompensas ou benefícios associados ao voluntariado podem também estar relacionadas às necessidades do ego, reconhecimento social, desenvolvimento e aprendizagem.

Após o 11 de Setembro de 2001, Haski-Leventhal e Mcleight (2009) realizaram uma pesquisa, em quartéis de bombeiros em zonas rurais. Este estudo visou compreender as motivações dos bombeiros (remunerados e voluntários) que os levou a envolverem-se em trabalho voluntário adicional. Ambos os grupos (pago e não pago) partilham das mesmas ideias sobre a sua comunidade e o trabalho desenvolvido em prol dela. A análise qualitativa deste estudo demonstrou que a liderança, compromisso, altruísmo e sentido comunitário contribuíram para a sua motivação.

Porém, o estudo realizado por Ward e Mckillop (2011) é talvez o mais completo, pois distingue oito tipos de fatores que determinam as práticas de voluntariado, nomeadamente o prazer, o interesse, o social, o egoísta no plano material e o egoísta, altruísmo, necessidade e dever moral. Num estudo feito a sindicatos de crédito na Irlanda do norte, concluíram que as motivações mais importantes são o altruísmo e, em seguida, o social. Das 429 respostas válidas ao inquérito 251 eram do sexo masculino, 169 do sexo feminino e 9 não completaram o questionário. Com base em pesquisas anteriores as mulheres respondem os motivos altruístas com uma maior percentagem em relação aos homens (Themudo, 2009; Ziemek, 2006; Wilson, 2000; Eckel e Grossman, 1998) que são mais motivados para serem voluntários por razões sociais (Maclaran, e Cattarall, 2000). Para Ziemek (2006) os homens são mais propensos à prática de voluntariado por razões de interesse próprio.

Usamos como ponto de partida, o questionário aplicado por Ward e Mckillop (2011), adaptado (quadro 1). Este foi dividido em três tipos motivacionais: o agir, o capital humano e saída (output).

Relativamente ao tipo de motivação, mais concretamente à dimensão referente ao “agir” foram formuladas as questões A, B, C, D, E e F, a saber; as questões A, C e D referem-se ao prazer; a questão B a nível de interesse e as questões E e F a nível social.

As questões G, H e I são relativas ao capital humano, a saber: as questões G e I são referentes ao tipo egoísta no plano material e a questão H ao tipo egoísta.

As questões J, K, L, M, N, O, P e Q são questões ao nível do resultado, s saber: as questões J, K, L, M são do tipo altruísta, as questões N e O são do tipo necessidade e as últimas duas questões P e Q são do tipo do dever moral.

Quadro 1

Questionário para determinar os tipos de motivação no voluntariado.

Questões	Tipos de motivação
A. Sinto-me satisfeito a fazer voluntariado.	Agir (prazer)
B. Faço voluntariado porque é interessante.	Agir (interesse)
C. Fico feliz com as ações de voluntariado.	Agir (prazer)
D. Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.	Agir (prazer)
E. Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	Agir (social)
F. Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	Agir (social)
G. Ganho uma experiência cultural.	Capital humano (material-egoísta)
H. Ao voluntariar-me melhoro a minha imagem para com a comunidade.	Capital humano (egoísta)
I. Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Capital humano (material-egoísta)
J. Estou a fazer algo útil.	Saída (altruísta)
K. É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Saída (altruísta)
L. Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Saída (altruísta)
M. Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa.	Saída (altruísta)
N. Faço voluntariado porque a empresa teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Saída (necessidade)
O. Voluntario-me porque a empresa beneficia com a minha experiência.	Saída (necessidade)
P. Faço voluntariado porque já o fiz no passado ou a minha família o fez.	Saída (dever moral)
Q. Faço voluntariado porque a minha família / amigos esperam isso de mim.	Saída (dever moral)

Adaptado de: Ward, Anne Marie & Mckillop, Donal G.: 2011

DEFINIÇÃO DO PROBLEMA E METODOLOGIA DE INVESTIGAÇÃO

3.1 Definição do Problema

Nos capítulos anteriores, contextualizou-se o conceito de voluntariado e a sua importância nas diferentes dimensões, bem como as motivações e o envolvimento no voluntariado.

Relativamente às hipóteses colocadas ver-se-á se existem diferenças significativas entre os diferentes tipos de motivação consoante, o sexo, a classe etária, a escolaridade e os anos como voluntário.

Na investigação temos oito tipos de motivação: prazer; interesse; social; capital humano-egoísta no plano material e egoísta; altruísta; de necessidade e dever moral.

3.2 Objetivos da Investigação

Esta investigação incide sobre os voluntários, tendo como objetivo geral avaliar a importância relativa dos fatores motivacionais que determinam as práticas de voluntariado.

De forma mais específica, pretende-se analisar o tipo de motivação dominante designadamente: interesse, valorização (enriquecimento curricular, capital humano, etc.), razões altruístas ou necessidade e em que medida as diferentes áreas de motivação variam consoante as seguintes áreas: sexo, idade, escolaridade e os anos de voluntariado na associação.

4. Metodologia

4.1 Procedimentos

A elaboração do presente estudo contou com a colaboração de duas Associações de Bombeiros cujos interlocutores foram os respetivos comandantes.

Os dados foram recolhidos através de um questionário (Anexo A), sendo a segunda parte do mesmo baseada em questões formuladas por Ward e Mckillop (2011).

Após a definição do problema e objetivos deste trabalho de investigação, tornou-se necessário definir a metodologia a implementar.

O questionário foi estruturado e direto, para garantir que os entrevistados respondessem às mesmas questões, sendo as questões apresentadas da mesma forma e pela mesma ordem a

todos os inquiridos. Esta foi a opção tomada, simplificando a sua aplicação e análise posteriores.

Num universo de 165 bombeiros das duas Associações Humanitárias dos Bombeiros Voluntários, responderam ao questionário 115. Dessa amostra 92 são bombeiros voluntários, sobre os quais incidiu este estudo.

4.2 Instrumentos

O questionário encontra-se dividido em duas partes. A primeira composta por variáveis demográficas (sexo, classe etária, escolaridade e anos de voluntariado), entre outras. A segunda parte consiste num conjunto de 17 pontos e tem como objetivo conhecer o principal tipo de motivação em relação à prática do voluntariado (prazer, interesse, social, egoísta, material-egoísta, altruísta, necessidade e dever moral). Esta segunda parte foi baseada no questionário aplicado por Ward e Mckillop (2011). (V. págs. 7 e 8)

No questionário aplicado utilizamos uma escala de tipo Likert. É uma escala psicométrica das mais utilizadas em pesquisa quantitativa. A escala utilizada vai de 1- Discordo totalmente; 2- Discordo muito; 3-Discordo; 4-Não concordo nem discordo; 5-Concordo; 6-Concordo muito 7-Concordo totalmente. A pontuação final da escala será a soma de todas as pontuações de cada item.

4.3 Análise Estatística

O programa informático de análise estatística utilizado foi *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) na versão 22.0 para o sistema operativo windows.

Na análise dos dados utilizamos a estatística descritiva e a inferencial. Na descrição univariada das variáveis recorreremos a medidas de tendência central e dispersão. Na análise bivariada recorreremos aos testes não paramétricos U de Mann-Whitney e ao teste H Kruskal-Wallis. O teste U de Mann-Whitney é uma técnica utilizada para testar as diferenças entre os dois grupos independentes, é uma alternativa não-paramétrica ao teste *t* para amostras independentes. Em vez de comparar médias dos dois grupos, como no caso do t-teste, o teste U de Mann-Whitney compara medianas. (Pallant, J., 2007). O Kruskal-Wallis (1952) é um método não paramétrico usado para testar se um conjunto de amostras provêm da mesma distribuição sendo uma extensão do teste U de Mann-Whitney para mais de duas amostra. Assim o teste Kruskal-Wallis pode ser usado para testar se duas ou mais amostras provêm de

uma mesma população ou se de populações diferentes ou se, de igual modo as amostram provêm de populações com a mesma distribuição (Marôco, J., 2011).

4.4 Participantes

O número de participantes no estudo foi de 92 indivíduos. A análise da distribuição por sexo aponta para uma proporção de homens superior à das mulheres (63 = 68,5% vs. 29 = 31,5%). A média de idades é de 37,77 anos ($dp = \pm 12,1$), situando-se a idade mínima nos 17 anos e a máxima nos 71 anos. No que concerne ao estado civil, 38 % (35) são casados. Relativamente à escolaridade, a moda estatística situa-se no Secundário (52 = 56,5%). Quando questionados sobre a profissão, a maioria não respondeu a esta pergunta. Mas quando respondida, a resposta dada com maior percentagem foi: operário fabril (14 = 15,2%). No que diz respeito aos rendimentos a maioria afirma auferir um rendimento líquido médio mensal entre 500 e 1000 € (60 = 65,2%). A maioria dos inquiridos quando questionados relativamente aos anos de voluntariado na Associação afirma “> 10 anos” (50 = 54,3%).

5. Resultados

A motivação dos voluntários é avaliada positivamente se analisarmos a pontuação de todos os itens. Dos 17 itens que compõem a escala a moda estatística situa-se nos 6 e 7 pontos (tabela 1). Recordemos que todos os itens são operacionalizados através de uma escala de Likert com 7 pontos (1. Discordo totalmente; 2. Discordo muito; 3. Discordo; 4. Não concordo nem discordo; 5. Concordo; 6. Concordo muito e 7. Concordo totalmente).

A média de todos os itens situa-se entre o “concordo” e o “concordo muito”.

Os indivíduos maioritariamente “concordam” e “concordam muito”, sentindo-se motivados, com prazer, satisfeitos, interessados e socialmente envolvidos. Relativamente ao capital humano (G, H e I), a maioria “concorda” que é uma experiência pessoal que melhora a sua própria imagem. No que concerne ao nível altruísta (J, K L e M), todos os indivíduos “concordam muito”, achando que são úteis para a sociedade. Relativamente ao item “L- Estou a contribuir para uma sociedade melhor.”, nenhum participante colocou “Discordo totalmente” nem “Discordo muito”.

Os itens “N” e “O” referem-se à necessidade de fazerem voluntariado e os inquiridos responderam maioritariamente “concordo”, achando que a associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários e que beneficia com a sua experiência. Os itens “P” e “Q” referem-se ao dever moral, neste ponto os voluntários em média responderam “concordo”,

pois fazem voluntariado porque a família ou os amigos esperam isso deles e também porque as suas famílias já o fizeram.

A média global referente aos 17 itens foi 5,5, ou seja, os inquiridos responderam maioritariamente “concordo muito”. Quanto à mediana as respostas centraram-se no “concordo muito”, que corresponde a 6 na escala de tipo Likert. Quanto à moda as respostas foram mais significativas, estando mais próximas do “concordo totalmente”, com 6,6.

Tabela 1
Estatística descritiva dos itens da escala de Motivação para o voluntariado.

	<i>M</i>	<i>Md</i>	<i>Mo</i>	<i>Dp</i>	<i>Min</i>	<i>Máx</i>
A - Sinto-me satisfeito a fazer voluntariado.	6	6	7	1	1	7
B - Faço voluntariado porque é interessante.	6	6	6	1	1	7
C - Fico feliz com as ações de voluntariado.	6	6	7	1	1	7
D - Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.	5	6	6	2	1	7
E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	6	6	6	2	1	7
F - Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	5	6	6	2	1	7
G - Ganho uma experiência cultural.	6	6	7	1	1	7
H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	5	6	7	2	1	7
I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	5	5	7	2	1	7
J - Estou a fazer algo útil.	6	6	7	1	1	7
K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	6	7	7	1	1	7
L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	6	6	7	1	3	7
M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	6	6	7	2	1	7
N - Faço voluntariado porque a associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	5	6	6	2	1	7
O - Voluntario-me porque a associação beneficia com a minha experiência.	5	6	6	2	1	7
P - Faço voluntariado porque já o fiz no passado ou a minha família fez.	5	6	6	2	1	7
Q - Faço voluntariado porque a minha família/amigos esperam isso de mim.	5	6	7	2	1	7
Total	5,5	6	6,6			

Notas: *M*= Média; *Md*= Mediana; *Mo*=Moda; *Dp*= Desvio padrão; *Min*= Mínimo; *Max*=Máximo; Total= Média global dos 17 itens

O teste U de Mann-Whitney revelou diferenças estatisticamente significativa, ao nível de significância de 0,10 e 0,05, entre a motivação e o sexo (masculino vs feminino) nos itens “C- Fico feliz com as ações do voluntariado” ($U = 730,50$; $Z = -1,64$; $p = 0,10$) e “K (altruísmo) - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade” ($U = 703,000$; $Z = -1,92$; $p = ,05$).

Tabela 2

Motivação para o voluntariado consoante o sexo dos respondentes.

	Sexo	n	M	M (ordens)	U	Z	p																																																																																																																																																																
A - Sinto-me satisfeito a fazer voluntariado.	Masculino	63	6,10	47,56	846,50	-0,61	0,55																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,93	44,19				B - Faço voluntariado porque é interessante.	Masculino	63	5,83	46,40	907,00	-0,06	0,95	Feminino	29	5,97	46,72	C - Fico feliz com as ações de voluntariado.	Masculino	63	6,17	49,40	730,50	-1,64	0,10	Feminino	29	5,79	40,19	D - Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.	Masculino	63	5,16	46,91	887,50	-0,23	0,82	Feminino	29	5,28	45,60	E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	Masculino	63	5,46	46,46	911,00	-0,02	0,98	Feminino	29	5,62	46,59	F - Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	Masculino	63	5,29	48,04	816,50	-0,84	0,40	Feminino	29	5,14	43,16	G - Ganho uma experiência cultural.	Masculino	63	5,84	47,94	822,50	-0,80	0,43	Feminino	29	5,62	43,36	H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	Masculino	63	5,65	48,84	766,00	-1,29	0,20	Feminino	29	5,03	41,41	I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Masculino	63	4,57	46,24	897,00	-0,14	0,89	Feminino	29	4,76	47,07	J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18	Feminino	29	5,66	41,22	K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49
B - Faço voluntariado porque é interessante.	Masculino	63	5,83	46,40	907,00	-0,06	0,95																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,97	46,72				C - Fico feliz com as ações de voluntariado.	Masculino	63	6,17	49,40	730,50	-1,64	0,10	Feminino	29	5,79	40,19	D - Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.	Masculino	63	5,16	46,91	887,50	-0,23	0,82	Feminino	29	5,28	45,60	E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	Masculino	63	5,46	46,46	911,00	-0,02	0,98	Feminino	29	5,62	46,59	F - Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	Masculino	63	5,29	48,04	816,50	-0,84	0,40	Feminino	29	5,14	43,16	G - Ganho uma experiência cultural.	Masculino	63	5,84	47,94	822,50	-0,80	0,43	Feminino	29	5,62	43,36	H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	Masculino	63	5,65	48,84	766,00	-1,29	0,20	Feminino	29	5,03	41,41	I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Masculino	63	4,57	46,24	897,00	-0,14	0,89	Feminino	29	4,76	47,07	J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18	Feminino	29	5,66	41,22	K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01								
C - Fico feliz com as ações de voluntariado.	Masculino	63	6,17	49,40	730,50	-1,64	0,10																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,79	40,19				D - Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.	Masculino	63	5,16	46,91	887,50	-0,23	0,82	Feminino	29	5,28	45,60	E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	Masculino	63	5,46	46,46	911,00	-0,02	0,98	Feminino	29	5,62	46,59	F - Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	Masculino	63	5,29	48,04	816,50	-0,84	0,40	Feminino	29	5,14	43,16	G - Ganho uma experiência cultural.	Masculino	63	5,84	47,94	822,50	-0,80	0,43	Feminino	29	5,62	43,36	H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	Masculino	63	5,65	48,84	766,00	-1,29	0,20	Feminino	29	5,03	41,41	I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Masculino	63	4,57	46,24	897,00	-0,14	0,89	Feminino	29	4,76	47,07	J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18	Feminino	29	5,66	41,22	K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																				
D - Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.	Masculino	63	5,16	46,91	887,50	-0,23	0,82																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,28	45,60				E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	Masculino	63	5,46	46,46	911,00	-0,02	0,98	Feminino	29	5,62	46,59	F - Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	Masculino	63	5,29	48,04	816,50	-0,84	0,40	Feminino	29	5,14	43,16	G - Ganho uma experiência cultural.	Masculino	63	5,84	47,94	822,50	-0,80	0,43	Feminino	29	5,62	43,36	H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	Masculino	63	5,65	48,84	766,00	-1,29	0,20	Feminino	29	5,03	41,41	I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Masculino	63	4,57	46,24	897,00	-0,14	0,89	Feminino	29	4,76	47,07	J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18	Feminino	29	5,66	41,22	K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																
E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	Masculino	63	5,46	46,46	911,00	-0,02	0,98																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,62	46,59				F - Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	Masculino	63	5,29	48,04	816,50	-0,84	0,40	Feminino	29	5,14	43,16	G - Ganho uma experiência cultural.	Masculino	63	5,84	47,94	822,50	-0,80	0,43	Feminino	29	5,62	43,36	H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	Masculino	63	5,65	48,84	766,00	-1,29	0,20	Feminino	29	5,03	41,41	I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Masculino	63	4,57	46,24	897,00	-0,14	0,89	Feminino	29	4,76	47,07	J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18	Feminino	29	5,66	41,22	K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																												
F - Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	Masculino	63	5,29	48,04	816,50	-0,84	0,40																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,14	43,16				G - Ganho uma experiência cultural.	Masculino	63	5,84	47,94	822,50	-0,80	0,43	Feminino	29	5,62	43,36	H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	Masculino	63	5,65	48,84	766,00	-1,29	0,20	Feminino	29	5,03	41,41	I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Masculino	63	4,57	46,24	897,00	-0,14	0,89	Feminino	29	4,76	47,07	J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18	Feminino	29	5,66	41,22	K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																								
G - Ganho uma experiência cultural.	Masculino	63	5,84	47,94	822,50	-0,80	0,43																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,62	43,36				H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	Masculino	63	5,65	48,84	766,00	-1,29	0,20	Feminino	29	5,03	41,41	I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Masculino	63	4,57	46,24	897,00	-0,14	0,89	Feminino	29	4,76	47,07	J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18	Feminino	29	5,66	41,22	K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																																				
H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	Masculino	63	5,65	48,84	766,00	-1,29	0,20																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,03	41,41				I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Masculino	63	4,57	46,24	897,00	-0,14	0,89	Feminino	29	4,76	47,07	J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18	Feminino	29	5,66	41,22	K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																																																
I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	Masculino	63	4,57	46,24	897,00	-0,14	0,89																																																																																																																																																																
	Feminino	29	4,76	47,07				J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18	Feminino	29	5,66	41,22	K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																																																												
J - Estou a fazer algo útil.	Masculino	63	6,03	48,93	760,50	-1,36	0,18																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,66	41,22				K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05	Feminino	29	5,79	39,24	L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																																																																								
K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Masculino	63	6,27	49,84	703,00	-1,92	0,05																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,79	39,24				L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01	Feminino	29	5,59	36,74	M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																																																																																				
L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Masculino	63	6,35	50,99	630,50	-2,55	0,01																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,59	36,74				M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01	Feminino	29	4,93	36,05	N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																																																																																																
M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Masculino	63	5,87	51,31	610,50	-2,65	0,01																																																																																																																																																																
	Feminino	29	4,93	36,05				N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25	Feminino	29	5,00	41,95	O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																																																																																																												
N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Masculino	63	5,17	48,60	781,50	-1,14	0,25																																																																																																																																																																
	Feminino	29	5,00	41,95				O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																																																																																																																								
O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Masculino	63	5,49	50,96	632,50	-2,43	0,01																																																																																																																																																																

	Feminino	29	4,66	36,81			
P - Faço voluntariado porque já o fiz no passado ou a minha família fez.	Masculino	63	5,02	47,17	871,00	-0,37	0,71
	Feminino	29	5,00	45,03			
Q - Faço voluntariado porque a minha família/amigos esperam isso de mim.	Masculino	63	4,81	46,19	894,00	-0,17	0,87
	Feminino	29	4,72	47,17			

Notas: n = número total de sujeitos; M = Média (ordens); U = Teste U de Mann Whitney; p = nível de significância; Z = valor aproximado à distribuição normal determinado por $Z = (U - (n_1 \times n_2) / 2) / \sigma$

Na tabela 3, existem diferenças nas médias dos diferentes grupos etários, contudo essas diferenças não se revelaram estatisticamente significativas para a maioria dos itens. Se observarmos a tabela 4 verificamos pelo teste H de Kruskal-Wallis que a média de ordens de motivação é superior na faixa etária correspondente a ≤ 40 apenas em 3 itens (A, B e E), ao contrário para a faixa etária entre os 41 e 60 anos verifica-se que a média de ordens de motivação é maior nesta faixa em 9 itens (C, F, G, H, J, K, L, M e O). Para os indivíduos com mais de 61 anos a média de ordens de motivação é superior em 5 itens (D, I, N, P e Q). Mas apenas no item G, houve significância estatística nas diferenças observadas entre a faixa etária 41- 60 quando comparada com as faixas etárias ≤ 40 e 61+ ($\chi^2_{(2\text{ gl})} = 10,90$; $p = 0,01$).

Tabela 3
Motivação para o voluntariado consoante a classe etária dos respondentes.

	Classes	n	M	M (ordens)	$\chi^2_{(2\text{ gl})}$	p
	≤ 40	58	6,22	48,40	4,19	0,12
A - Sinto-me satisfeito a fazer voluntariado.	41 - 60	31	5,84	45,66		
	61+	3	4,67	18,50		
	≤ 40	58	6,07	48,62	1,57	0,46
B - Faço voluntariado porque é interessante.	41 - 60	31	5,55	43,79		
	61+	3	5,33	33,50		
	≤ 40	58	6,07	45,52	2,79	0,25
C - Fico feliz com as ações de voluntariado.	41 - 60	31	6,13	50,31		
	61+	3	5,00	26,17		
	≤ 40	58	5,22	45,60	0,26	0,88
D - Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.	41 - 60	31	5,10	47,66		
	61+	3	5,67	51,83		
	≤ 40	58	5,64	48,05	0,59	0,74
E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	41 - 60	31	5,29	43,68		
	61+	3	5,33	45,67		
	≤ 40	58	5,17	44,84	0,64	0,72
F - Voluntario-me porque conheço os outros	≤ 40	58	5,17	44,84	0,64	0,72

voluntários.	41 - 60	31	5,32	49,39	10,90	0,01
	61+	3	5,67	48,83		
	<= 40	58	5,53	40,82		
G - Ganho uma experiência cultural.	41 - 60	31	6,35	58,63	2,87	0,24
	61+	3	4,33	31,00		
	<= 40	58	5,22	44,33		
H - Ao voluntariar-me melhoro a minha imagem para com a comunidade.	41 - 60	31	5,94	52,02	1,49	0,48
	61+	3	5,00	31,50		
	<= 40	58	4,47	43,96		
I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	41 - 60	31	4,87	50,68	3,70	0,21
	61+	3	5,33	52,50		
	<= 40	58	5,84	44,38		
J - Estou a fazer algo útil.	41 - 60	31	6,10	52,02	2,12	0,35
	61+	3	5,33	30,50		
	<= 40	58	6,07	44,80		
K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	41 - 60	31	6,23	50,94	1,82	0,40
	61+	3	6,00	33,50		
	<= 40	58	5,98	44,16		
L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	41 - 60	31	6,35	51,37	2,73	0,25
	61+	3	6,00	41,33		
	<= 40	58	5,43	44,37		
M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	41 - 60	31	5,87	51,89	2,65	0,27
	61+	3	5,33	32,00		
	<= 40	58	5,03	43,82		
N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	41 - 60	31	5,16	49,69	1,43	0,49
	61+	3	6,33	65,33		
	<= 40	58	5,14	44,63		
O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	41 - 60	31	5,39	50,77	1,76	0,42
	61+	3	5,33	38,50		
	<= 40	58	5,00	45,32		
P - Faço voluntariado porque já o fiz no passado ou a minha família fez.	41 - 60	31	4,90	46,85	0,29	0,86
	61+	3	6,33	65,67		
	<= 40	58	4,74	45,41		
Q - Faço voluntariado porque a minha família/amigos esperam isso de mim.	41 - 60	31	4,77	48,21	5,67	50,00
	61+	3	5,67	50,00		
	<= 40	58	4,74	45,41		

Notas: n = número total de sujeitos; M = Média (ordens); $\chi^2_{(2 \text{ gl})}$ = Teste H de Kruskal-Wallis e graus de liberdade; p = nível de significância

Quanto ao grau de literacia dos indivíduos da amostra, verificou-se que a média de ordens do teste H de Kruskal-Wallis foi maior para os indivíduos com ensino secundário e básico.

Observaram-se 7 itens em que a média de ordens de motivação foi maior para os que têm ensino secundário (A, B, C, E, F, J e K) e 6 itens para os que têm ensino básico (D, G, H, L, M e O). Os restantes 4 itens em que a média de ordens de motivação foi superior pertenceu aos licenciados (I, N, P e Q). No entanto apenas se revelaram diferenças estatisticamente significativas entre a motivação para o voluntariado consoante a escolaridade básica, secundária e licenciatura nos itens: “A- Sinto-me satisfeito a fazer voluntariado.” ($\chi^2_{(2\text{ gl})} = 8,08$; $p = 0,02$) e “E- Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.” ($\chi^2_{(2\text{ gl})} = 6,33$; $p = 0,04$).

Tabela 4
Motivação para o voluntariado consoante a Escolaridade dos respondentes.

	Escolaridade	n	M	M (ordens)	$\chi^2_{(2\text{ gl})}$	p
A - Sinto-me satisfeito a fazer voluntariado.	Básica	30	6,22	35,73	8,08	0,02
	Secundária	52	5,84	51,67		
	Licenciatura	9	4,67	47,44		
B- Faço voluntariado porque é interessante.	Básica	30	6,07	39,32	3,36	0,19
	Secundária	52	5,55	49,76		
	Licenciatura	9	5,33	46,56		
C - Fico feliz com as ações de voluntariado.	Básica	30	6,07	45,45	1,56	0,46
	Secundária	52	6,13	47,90		
	Licenciatura	9	5,00	36,83		
D - Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.	Básica	30	5,22	46,38	0,03	0,99
	Secundária	52	5,10	46,01		
	Licenciatura	9	5,67	44,67		
E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	Básica	30	5,64	40,60	6,33	0,04
	Secundária	52	5,29	51,47		
	Licenciatura	9	5,33	32,39		
F - Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	Básica	30	5,17	43,22	0,75	0,69
	Secundária	52	5,32	48,02		
	Licenciatura	9	5,67	43,61		
G - Ganho uma experiência cultural.	Básica	30	5,53	48,52	1,19	0,55
	Secundária	52	6,35	45,93		
	Licenciatura	9	4,33	38,00		
H - Ao voluntariar-me melhoro a minha imagem para com a comunidade.	Básica	30	5,22	50,68	2,27	0,32
	Secundária	52	5,94	44,87		
	Licenciatura	9	5,00	36,94		
I - Voluntario-me porque estou a ganhar	Básica	30	4,47	45,50	1,98	0,37

experiência prática para um emprego pago no futuro.	Secundária	52	4,87	44,31		
	Licenciatura	9	5,33	57,44		
	Básica	30	5,84	45,88	3,51	0,17
J - Estou a fazer algo útil.	Secundária	52	6,10	48,56		
	Licenciatura	9	5,33	31,61		
	Básica	30	6,07	46,03	3,55	0,17
K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	Secundária	52	6,23	48,42		
	Licenciatura	9	6,00	31,89		
	Básica	30	5,98	51,60	3,36	0,19
L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	Secundária	52	6,35	44,59		
	Licenciatura	9	6,00	35,50		
	Básica	30	5,43	48,70	0,52	0,77
M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da empresa/associação.	Secundária	52	5,87	44,54		
	Licenciatura	9	5,33	45,44		
	Básica	30	5,03	48,48	1,31	0,52
N - Faço voluntariado porque a empresa/associação teria dificuldade em arranjar outros voluntários.	Secundária	52	5,16	43,48		
	Licenciatura	9	6,33	52,28		
	Básica	30	5,14	48,08	0,30	0,86
O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.	Secundária	52	5,39	45,04		
	Licenciatura	9	5,33	44,61		
	Básica	30	5,00	47,22	0,63	0,73
P - Faço voluntariado porque já o fiz no passado ou a minha família fez.	Secundária	52	4,90	44,40		
	Licenciatura	9	6,33	51,17		
	Básica	30	4,74	47,93	3,74	0,15
Q - Faço voluntariado porque a minha família/amigos esperam isso de mim.	Secundária	52	4,77	42,49		
	Licenciatura	9	5,67	59,83		

Notas: n = número total de sujeitos; M = Média (ordens); $\chi^2_{(2 \text{ gl})}$ = Teste H de Kruskal-Wallis e graus de liberdade; p = nível de significância

Na tabela 5 referente ao cruzamento entre a motivação e o número de anos de voluntariado as principais conclusões foram:

_ A média de ordens de motivação foi maior para os voluntários com menos de 2 anos de voluntariado apenas para um item (Q- dever moral), o mesmo se passou para os voluntários que têm entre 2 a 5 anos de voluntariado no item P;

_ Os voluntários com mais anos de voluntariado revelaram médias de ordens de motivação superiores em 5 itens (A, C, M, N e O);

_ Os voluntários que têm entre 5 a 10 anos de voluntariado foram os que tiveram as médias de ordens de motivação superiores na maioria dos itens, nomeadamente em 10 itens (B, D, E, F, G, H, I, J, K e L).

Pelo teste H de Kruskal-Wallis apenas se revelaram diferenças estatisticamente significativas nos itens: “B - Faço voluntariado porque é interessante.” ($\chi^2_{(3\text{ gl})} = 13,46; p = 0,01$); “D - Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.” ($\chi^2_{(3\text{ gl})} = 9,07; p = 0,03$); “E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.” ($\chi^2_{(3\text{ gl})} = 9,48; p = 0,02$); “H - Ao voluntariar-me melho a minha imagem para com a comunidade.” ($\chi^2 = 12,54; p = 0,01$); “I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.” ($\chi^2_{(3\text{ gl})} = 13,07; p = 0,01$); “O - Voluntario-me porque a empresa/associação beneficia com a minha experiência.” ($\chi^2_{(3\text{ gl})} = 10,04; p = 0,02$);

Em conclusão podemos afirmar que com uma significância de 5% os bombeiros que têm entre 5 a 10 anos de voluntariado manifestam em média maior motivação do que aqueles que têm menos anos de voluntariado ou até aqueles que têm mais de 10 anos de voluntariado. Nomeadamente essa motivação é maior nesses voluntários nos itens referentes ao interesse, prazer e social.

Tabela 5

Anos de Voluntariado na associação.

	Anos de Voluntariado na associação	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>M</i> (ordens)	$\chi^2_{(3\text{ gl})}$	<i>p</i>
	<2	8	5,38	30,88	5,63	0,13
A - Sinto-me satisfeito a fazer voluntariado.	2<5	13	5,85	40,58		
	5<10	20	6,10	43,95		
	>10	50	6,28	50,65		
B - Faço voluntariado porque é interessante.	<2	8	5,25	29,88	13,46	0,01
	2<5	13	5,69	35,00		
	5<10	20	6,55	61,25		
C - Fico feliz com as ações de voluntariado.	>10	50	5,84	45,34		
	<2	8	5,50	35,06	3,57	0,31
	2<5	13	5,92	42,38		
D - Faço voluntariado porque gosto de estar ocupado.	5<10	20	6,00	42,55		
	>10	50	6,18	50,07		
	<2	8	5,13	35,75	9,07	0,03
	2<5	13	4,38	29,42		

A Motivação do Envolvimento dos Bombeiros em Atividades de voluntariado

	5<10	20	5,45	53,13		
	>10	50	5,40	49,10		
	<2	8	4,63	26,56	9,48	0,02
E - Faço voluntariado porque gosto de conhecer pessoas e da interação social.	2<5	13	5,15	34,42		
	5<10	20	6,00	51,15		
	>10	50	5,64	50,06		
	<2	8	4,75	33,81	6,70	0,08
F - Voluntario-me porque conheço os outros voluntários.	2<5	13	4,77	33,31		
	5<10	20	5,55	52,08		
	>10	50	5,40	48,82		
	<2	8	4,75	27,69	6,39	0,09
G - Ganho uma experiência cultural.	2<5	13	5,31	35,38		
	5<10	20	6,15	54,23		
	>10	50	5,88	48,40		
	<2	8	4,88	32,69	12,54	0,01
H - Ao voluntariar-me melhora a minha imagem para com a comunidade.	2<5	13	5,15	38,58		
	5<10	20	5,45	49,70		
	>10	50	5,60	48,58		
	<2	8	5,50	53,75	13,07	0,01
I - Voluntario-me porque estou a ganhar experiência prática para um emprego pago no futuro.	2<5	13	4,38	41,58		
	5<10	20	5,45	57,23		
	>10	50	4,30	41,42		
	<2	8	5,13	25,25	3,31	0,35
J - Estou a fazer algo útil.	2<5	13	5,46	33,23		
	5<10	20	6,40	55,98		
	>10	50	5,94	48,65		
	<2	8	5,00	22,69	4,35	0,23
K - É uma grande oportunidade para ajudar quem mais precisa na comunidade.	2<5	13	5,69	36,92		
	5<10	20	6,60	56,45		
	>10	50	6,20	47,91		
	<2	8	5,63	34,75	4,50	0,21
L - Estou a contribuir para uma sociedade melhor.	2<5	13	5,77	39,73		
	5<10	20	6,25	50,10		
	>10	50	6,20	47,79		
	<2	8	4,50	30,25	4,35	0,23
M - Voluntario-me porque estou a contribuir para o futuro da associação.	2<5	13	5,31	42,81		
	5<10	20	5,50	45,20		
	>10	50	5,82	49,67		
N - Faço voluntariado porque a associação teria dificuldade em arranjar	<2	8	5,38	44,06	4,50	0,21
	2<5	13	4,54	32,77		

outros voluntários.	5<10	20	5,10	46,20	10,04	0,02
	>10	50	5,32	49,67		
	<2	8	5,50	46,25		
O - Voluntario-me porque a associação beneficia com a minha experiência.	2<5	13	4,23	28,46	1,20	0,75
	5<10	20	4,75	41,08		
	>10	50	5,60	52,49		
P - Faço voluntariado porque já o fiz no passado ou a minha família fez.	<2	8	5,38	44,69	3,06	0,38
	2<5	13	5,46	52,54		
	5<10	20	4,70	42,68		
Q - Faço voluntariado porque a minha família/amigos esperam isso de mim.	>10	50	5,04	45,84		
	<2	8	5,63	51,94		
	2<5	13	4,08	35,46		
	5<10	20	4,60	44,68		
	>10	50	4,98	48,32		

Notas: n= número total de sujeitos; M= Média (ordens); $\chi^2_{(3 \text{ gl})}$ = Teste H de Kruskal-Wallis e graus de liberdade; p= nível de significância.

5.1 Discussão/Conclusão

Os resultados desta pesquisa empírica identificam oito tipos de motivações para o voluntariado. Uma vez que a média geral apresenta valores muito aproximados e de difícil análise, focamo-nos na média de ordens e no nível de significância estatística. O que se segue é uma discussão de cada uma dessas motivações. Como se irá ver as motivações variam consoante o sexo, a classe etária, a escolaridade e os anos de voluntariado na associação.

Verificou-se na escala geral de motivação para o voluntariado, que os indivíduos responderam de forma positiva a perguntas do tipo de motivação altruísta [(sexo masculino (63) e do sexo feminino (29)].

Na análise relativa à motivação para o voluntariado consoante a classe etária dos bombeiros, verifica-se uma maior percentagem de respostas nas idades compreendidas entre os 41 e os 60 anos. Nesta faixa etária, as respostas que obtiveram maior percentagem referente à média de ordens foram novamente as referentes ao item do altruísmo. Carpenter (2002) refere que o altruísmo é a chave motivadora na escolha para se ser bombeiro voluntário. Carstensen (1995) observou no seu estudo que os mais velhos são os que mais se envolvem no voluntariado. Com a idade as pessoas tornam-se socialmente mais seletivas como apontou Gay (2001) a atividade é qualificada como voluntária, quando o altruísmo é a principal motivação.

Quanto à motivação para o voluntariado consoante a escolaridade, observou-se que os inquiridos com o ensino básico têm maior número de respostas no item altruísta; que os inquiridos com ensino secundário têm um maior número de respostas nos itens altruísta e social e relativamente aos licenciados. O item que obteve maior percentagem foi o referente à motivação por dever moral.

No ensino básico e no ensino secundário, o nível de significância estatística obtido foi do tipo capital humano no plano material egoísta e social. Nos licenciados, não houve nível de significância estatística.

Relativamente ao cruzamento entre a motivação e os anos de voluntariado, os inquiridos com tempo de serviço entre 5 a 10 anos foram os que manifestaram maiores índices de motivação. Ao nível da significância estatística, não se poderá aferir conclusões porque dos 8 itens, 6 apresentam resultados significativos.

Após esta análise, concluímos que os bombeiros voluntários revelam motivações do tipo altruísta e social para praticar o voluntariado. Estes resultados basearam-se nos valores das significâncias estatísticas (p) das tabelas 2 a 5. Já Freeman (1997) concluiu que o trabalho voluntário é mais determinado por gostos para atividades sociais do que por proveitos e custos.

Ward e Mckillop (2011), concluíram que os voluntários em sindicatos de crédito, na Irlanda do Norte, têm como principais motivações o altruísmo e o prazer.

O presente estudo difere do acima referido, relativamente às motivações, onde o social prevaleceu ao prazer. Esta situação terá a ver certamente com as sociedades onde o voluntariado é realizado, mas a comprovação desta afirmação sai fora do âmbito deste estudo.

Bibliografia

- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: the exercise of control*. Corsinin Enciclopédia de Psicologia. New York. Freeman Encyclopedia of Psychology.
- Bilhim, J. (1996). *Teoria organizacional: estruturas e pessoas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Câmara Municipal do Porto. (2006). *Voluntariado na cidade do Porto - Resultados do inquérito às Instituições do Sector*. Porto. Câmara Municipal do Porto.
- Carpenter, J. (2002). Measuring social capital: Adding field experimental methods to the analytical toolbox. In John Isham and Sunder Ramaswamy, editors, *Social Capital and Economic Development: Well-being in developing countries*. Edward Elgar.
- Carstensen, L., L. (1995). Evidence for a life span theory of socioemotional selectivity *Current Directions in Psychological Science*, 4, 151-156.
- Chapman, T., H. (1985). *Motivation in university student volunteering*. In L.F. Moore (Ed.), *Motivating volunteers*. Vancouver: Vancouver Volunteer Center. 231-242.
- Delicado, A. (2002). Caracterização em Portugal. Comissão para o Ano Internacional dos Voluntários.
- Clary, E., G., Snyder, M., & Ridge, R. (1991). Volunteers' motivations: a functional strategy for the recruitment, placement, and retention of volunteers. *Nonprofit Management and Leadership*, 2, 333-350.
- Clary, E. G., Snyder, M., & Stukas, A. A. (1996). Volunteers motivations: Finding from a national survey. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25, 485–505.
- Clary, E. & Snyder, M. (1999). The Motivations to Volunteer: Theoretical and Practical Considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8, 156-159.

- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Miene, P. K., & Haugen, J. A. (1994). Matching messages to motives in persuasion: A functional approach to promoting volunteerism. *Journal of Applied Social Psychology*, 24, 1129-1149.
- Cnaan, R. A. & Goldberg-Glen R. S. (1991). Measuring Motivation to Volunteer in Human Services. *Journal of Applied Behavioral Science*, 27, 1-37.
- Cunha, S. (2005). *Gestão das pessoas nas organizações desportivas: importância da motivação e satisfação no trabalho*. Acedido em 10 Maio, 2014 em http://www.apogesd.org/conhecimento/protegido/arquivo/newsletter_17.pdf
- Daniel, Teresa A. & Metcalf, Gary S. (2005). The Science of Motivation. *Society of Human Resource Management*. White Paper.
- Eckle C. C. & Grossman P. J. (1998). Are women less selfish than men? Evidence from dictator experiments. *Economic Journal*, 108, 726-735.
- EVS (2008). European Value Survey. Acedido em 24, Abril, 2014 em: <http://www.europeansurveyresearch.org/conf2015/sessions.php>
- Esmond, J. & Dunlop P. (2004). *Booming recruiting: An action research project*. Perth: Volunteering Secretariat, Department for Community Development. Acedido em 8, Janeiro, 2014 em <http://www.volunteering.communitydevelopment.wa.gov.au/files/booming-recruiting.pdf>
- Ferreira M. R., Proença J. F. e Proença T. (2008), As Motivações no trabalho Voluntário. *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, 7, 43-53.
- Fitch, R. T. (1987). Characteristics and motivations among college for initiating and terminating social service. *Journal of Gerontological Social Work*, Vol. 13 (3-4), 21-34.
- Freeman. R. (1997). Working for nothing: The supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics*, 15. 140-166.

- Gidron, B. (1978). Volunteer Work and Its Rewards, *Volunteer Administration*, XI, 3, 18-32.
- Haski-Leventhal, D. & Bar-Gal, D. (2008). Volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations*, 61, 61-102.
- Haski-Leventhal, D. & Mcleigh J. D. (2009). Firefighters Volunteering Beyond Their Duty: An Essential Asset in Rural Communities. *Journal of Rural and Community Development* 4, (2) 80-92.
- Horton-Smith, D. (1981). Altruism, Volunteers and Volunteerism. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 10, 21-36.
- INE. (2013). *Inquérito ao Trabalho Voluntário 2012*. Obtido de Instituto Nacional de Estatística. Acedido em 30, Agosto, 2014 em <http://www.ine.pt>
- Kruskal, W. H. & Wallis, W. A. (1952). *Use of ranks in one-criterion variance analysis*. J. Amer. Statist. Assoc. 47, 583-621.
- Maclaran, P. & Catterall M. (2000). Bridging the knowledge divide. *Journal of Marketing Management*, 15, 635-646.
- Marôco, J. (2011). *Análise de equações estruturais: fundamentos teóricos, software & aplicações*. Pero Pinheiro:ReportNumber Lda..
- Morrow-Howell, N. & Mui A. (1989). Elderly Volunteers: Reasons for Initiating and Terminating Service. *Journal of Gerontological Social Work*, 13, 21-34.
- OEFP. (2008). *Estudo sobre o voluntariado*. Obtido de Observatório do Emprego e Formação Profissional. Acedido em 30, Agosto, 2014 em www.oefp.pt
- Oesterle, S. Kirpatrick, M. & Mortimer, J. T. (2004). Volunteerism during the transition to adulthood: A life course perspective. *Social Forces*, 82(3), 1123-1149.

- Omoto, A. & Snyder, M. (2002). Considerations of Community : The Context and Process of Volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45 (5), 846-86.
- Omoto, A. M., Snyder, M. & Martino, S. C. (2000). Volunteerism and the life course: Investigating age-related agendas for action. *Basic and applied social psychology*, 22(3), 181-197.
- Pallant. J. (2007). *SPSS Survival Manual: a step by step guide to data analysis using SPSS*, 4th Edition. Crow's Nest: New South Wales.
- Penner, L. A., & Finkelstein, M. A. (1998). Dispositional and structural determinants of volunteerism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74(2), 525. *Personnel*, 28 (5), 424-431.
- Phillips M. (1982). Motivation and Expectation in Successful Volunteerism. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 11, 118-125.
- PROACT. (2012). *Estudo de caracterização do voluntariado em Portugal*. Obtido de Conselho Nacional para a Promoção do Voluntariado. Acedido em 13, Maio, 2014 em www.voluntariado.pt
- Ramos, A. C., Correia, J.M. e Pedroso, E. (2013). O trabalho voluntário em 2012. Instituto Nacional de Estatística. *Estatísticas do Emprego-1º trimestre de 2013*. P. 35-47. Acedido em 10, Maio, 2014 em http://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_estudos&ESTUDOSest_boui=221741897&ESTUDOSmodo=2
- Romão, G. R., Gaspar, V., & Correia, T. P. (2012). *Estudo de Caracterização do voluntariado em Portugal. Trabalho para o Conselho Nacional para a promoção do voluntariado*. (R. R. Amaro, Ed.) Lisboa: Unidade de Investigação e apoio Técnico ao Desenvolvimento local, à valorização do ambiente e à luta contra a exclusão social.
- Rubin, A. & Thorelli, I. M. (1984). Egoistic motives and longevity of participation by social service volunteers. *Journal of Applied Behavioral Science*, 20, 223-235.

- Santos, L. P. (2006). Relações entre motivação e comprometimento organizacional de uma empresa Pública. Monografia apresentada a Faculdade de Ciências da Saúde (FACS), do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB), com vista a obtenção do grau de psicólogo. FACS-Faculdade da Ciências da Saúde. Brasília, Brasil.
- Snyder, M. (1993). Basic research and practice problem: The promise of a functional personality and social psychology. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19 (3), 251-264.
- Tapp, J. T. & Spanier D. (1973). Personal Characteristics of Volunteer Phone Counselors. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 41, 245-250.
- Themudo, N. S. (2009). Gender and the nonprofit sector. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38, 4, 663-683.
- Ward, A. M. & Mckillop, D. G. (2011). An Examination of Volunteer Motivation in credit unions: Informing Volunteer Resource Management. *Annals of Public Economics*. Blackwell Publishing, 82:3, 253-275.
- Widjaja, E. (2010). *Motivation Behind Volunteerism*. CMC Senior Theses. Acedido em 13, Abril, em http://scholarship.claremont.edu/cmc_theses/4/
- Wilson, J. (2000). Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215-240.
- Yeung, A. B. (2004). The Octagan Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis. *Voluntas*, 15, 21-46.
- Ziemek, S. (2006). Economic analysis of volunteers' motivations - a cross-country study. *The Journal of Socio-Economics*, 35, 532-555.

Legislação consultada

Lei n.º 71/98, de 3 de Novembro. Enquadramento jurídico do voluntariado. Acedido em 3, Fevereiro, 2014 em: http://www.crescerser.org/Portals/0/Documentos/lei_71_98.pdf