

Dedicatória

Aos meus pais.

À minha Mãe, que, onde esteja, sei que estará orgulhosa e sempre a olhar por mim.

Ao meu Pai, pelos sábios conselhos e incondicional apoio que me dá desde pequena.

Agradecimentos

A presente investigação é um trabalho desenvolvido com esforço e dedicação e o qual só foi possível concretizar com a ajuda e apoio prestado por várias pessoas, e para as quais vai o meu sincero reconhecimento.

Agradeço primeira e principalmente à minha orientadora, Professora Doutora Arminda do Paço, não só pela sua disponibilidade total e permanente para me receber e auxiliar, mas também pela motivação e incentivo que sempre me transmitiu aliada aos tão preciosos e competentes conselhos com os quais tanto aprendi. Foi um enorme prazer trabalhar consigo.

À minha família. Ao meu Pai Fernando, irmão Rui, irmã Raquel e irmã Ana. Obrigada por toda a compreensão, carinho e ajuda que sempre me deram.

Aos meus amigos. Àqueles que me animaram quando me sentia cansada, àqueles que me ajudaram e me motivaram naqueles momentos mais frágeis.

Gostaria também de deixar uma palavra de apreço e agradecimento ao Banco Alimentar, nas pessoas da Presidente da Federação Portuguesa dos Bancos Alimentares Contra a Fome - Dra. Isabel Jonet, Presidente do Banco Alimentar Contra a Fome da Cova da Beira - Professor Doutor Paulo Pinheiro e Presidente do Banco Alimentar Contra a Fome de Viseu - Dra. Catarina Sobral, que sempre me auxiliaram em tudo o que necessitei.

Um grande obrigado a todos!

Resumo

O valor do voluntário na sociedade civil é inquestionável. A compreensão das motivações do voluntário tem sido amplamente reconhecida pelos investigadores como uma componente valiosa na gestão do trabalho dos voluntários. No entanto, a razão última pela qual as pessoas se voluntariam permanece uma questão sem resposta cabal, apesar de toda a investigação de que tem sido alvo. De facto, os indivíduos parecem voluntariar-se pelas mais diversas razões, algumas das quais estão baseadas na sua situação social, idade ou necessidades pessoais.

Nesta investigação definiu-se como objectivo principal a identificação de quais as motivações dos voluntários do Banco Alimentar, restringindo o objecto de estudo ao Banco Alimentar da Cova da Beira e ao Banco Alimentar de Viseu, analisando o perfil dos voluntários ocasionais e permanentes. Adaptou-se a escala motivacional proposta por Clary *et al.* (1998) e a escala de McAdams e Aubin (1992) designada de *Loyola Generativity Scale*, no questionário aplicado aos voluntários dos dois Bancos Alimentares, Cova da Beira e Viseu, durante o fim-de-semana da Campanha de Natal de 2010.

A intenção foi aprofundar o conhecimento das motivações que conduzem um indivíduo ao trabalho de voluntariado. Posteriormente, este conhecimento poderá contribuir para a implementação de acções que resultem numa menor taxa de abandono da instituição por parte dos voluntários. E, claro, para uma melhor adaptação de cada voluntário ao trabalho que realiza na organização, de acordo com as suas motivações e preocupações. Neste sentido, identificou-se um conjunto de hipóteses que foram posteriormente testadas.

De acordo com os resultados obtidos, conclui-se que existem diferenças estatisticamente significativas entre os grupos de voluntários permanentes e ocasionais, porém, entre os voluntários da Cova da Beira e de Viseu já não é verificada qualquer tipo de diferença. Conclui-se também que a idade do voluntário está relacionada com a sua motivação em relação ao factor “carreira”; conclui-se que o nível de *generativity* do voluntário (preocupações que o indivíduo apresenta com as gerações futuras, adequando os seus comportamentos e crenças de acordo com essas preocupações) está relacionado com o facto de este ter ou não filhos; que o nível de *generativity* que o voluntário apresenta não está relacionado com a sua própria idade e que não existe relação entre o nível de escolaridade do voluntário e o seu tempo de permanência na organização.

PALAVRAS-CHAVE: Banco Alimentar, Motivações, *Generativity*, Voluntariado; Voluntário

Abstract

The social value of volunteers is unquestionable to the civil society. Understanding volunteer's motivations has been regularly recognized by researchers as a valuable asset of volunteer's management. However, why do people volunteer themselves remains an unsettled question, albeit all the research done. Individuals seem to volunteer themselves due to many different reasons, some of which may be linked to their social status, age or personal needs.

The identification of the Food Bank volunteers' motivations to enroll in this type of work was defined as key objective for this research. For that purpose, the profile of volunteers belonging to the Viseu and Cova da Beira Food Banks as well as the profile of permanent versus occasional volunteers were analyzed. The motivational scale, as proposed by Clary *et al.* (1998) and the McAdams e Aubin (1992) scale, known as the *Loyola Generativity Scale*, were adopted in the survey applied to the Viseu and Cova da Beira Food Bank volunteers during the 2010 Christmas Campaign.

The intention was to increase the knowledge of the motivations leading an individual to voluntary work. This improved understanding could contribute, later on, to the implementation of actions to lower the rate of departure from the institution by the volunteers. And, of course, contribute to a better adjustment of each volunteer to the work he/she performs on the organization, according to their motivations and concerns. Accordingly, a set of hypotheses were raised and then tested.

According to the results achieved, there are statistical significant differences between the permanent and occasional volunteer groups, but there aren't significant differences between the Viseu and Cova da Beira volunteer groups. It's clear that the volunteers' age is related to the motivations regarding the "career" factor; the volunteer's level of generativity (concerns about the future generations, adapting their behaviors and beliefs in accordance with these concerns) is clearly related to the parenthood status of the volunteer; the volunteers' level of generativity is not related to its age, and, finally, the statistical analysis states that there is no relationship between the volunteers' level of education and the time he/she spends in the organization.

KEYWORDS: Food Bank, Motivations, Generativity, Volunteering, Volunteer

Índice

Dedicatória	ii
Agradecimentos	iii
Resumo	iv
Abstract	v
Índice	vi
Lista de Figuras	viii
Lista de Tabelas	ix
PARTE I	1
1. Introdução	1
2. Enquadramento teórico	3
2.1 O Voluntariado ao longo da história	3
2.2 Elementos para uma definição de voluntariado	6
2.3 Contextualização do voluntariado em Portugal	10
2.4 Motivações para o voluntariado	15
2.5 Desenvolvimento do perfil do voluntário	21
PARTE II	26
3. Objectivos, hipóteses e metodologia da investigação empírica	26
3.1 Objectivos e Hipóteses de investigação	26
3.1.1 Objectivos de Investigação	26
3.1.2 Hipóteses de Investigação	26
3.2 Metodologia da Investigação.....	29
3.2.1 Desenho da Metodologia da Investigação	29
3.2.2 Variáveis e escalas.....	30
3.2.2.1 Motivações.....	30
3.2.2.2 Generativity	32
3.2.3 Definição da amostra.....	34
3.2.4 Método de obtenção de dados	36

3.3 Método de análise de dados	38
4. Resultados.....	41
4.1 Caracterização genérica da amostra e do questionário.....	41
4.2 Análise preliminar dos dados	43
4.3. Resultados estatísticos obtidos	45
4.3.1 Teste da Hipótese 1	45
4.3.2 Teste da Hipótese 2	47
4.3.3 Teste da Hipótese 3	49
4.3.4 Teste da Hipótese 4	51
4.3.5 Teste da Hipótese 5	53
4.5.6 Teste da Hipótese 6	55
5. Conclusões	57
6. Limitações e Futuras Linhas de Investigação	60
7. Referências Bibliográficas.....	61
ANEXOS.....	67
ANEXO 1 - QUESTIONÁRIO	68
ANEXO 2 - ANÁLISE SUMÁRIA DAS VARIÁVEIS EM ANÁLISE	71
ANEXO 3- ANÁLISE DESCRITIVA ÀS VARIÁVEIS TENDO EM CONTA O TIPO DE VOLUNTARIADO	74
ANEXO 4 - TESTE DE LEVENE PARA HIPÓTESE 5.....	77
ANEXO 5- TESTE DO T PARA HIPÓTESE 5.....	79
ANEXO 6- ANÁLISE DESCRITIVA ÀS VARIÁVEIS TENDO EM CONTA A LOCALIDADE DO VOLUNTÁRIO	81
ANEXO 7 - TESTE DE LEVENE PARA HIPÓTESE 6.....	84
ANEXO 8- TESTE DO T PARA A HIPÓTESE 6	86

Lista de Figuras

FIGURA 1 - TAXAS DE VOLUNTARIADO EM ASSOCIAÇÕES NA EUROPA	10
FIGURA 2 - SECTOR DA SOCIEDADE CIVIL EM PORTUGAL, 2002	11
FIGURA 3 - VOLUNTÁRIOS EM PERCENTAGEM DA FORÇA DE TRABALHO DAS ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE	11
FIGURA 4 - PERCENTAGEM DE INSTITUIÇÕES QUE CONTARAM COM A COLABORAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS EM 2001.....	12
FIGURA 5 - PERCENTAGEM DE INSTITUIÇÕES QUE CONTARAM COM A COLABORAÇÃO DE VOLUNTÁRIOS EM 2005.....	12
FIGURA 6 - PRESENÇA DE VOLUNTARIADO DE EXECUÇÃO PELA REGIÃO DE LOCALIZAÇÃO DAS ORGANIZAÇÕES.....	13
FIGURA 7 - NÚMERO MÉDIO DE VOLUNTÁRIOS POR ORGANIZAÇÃO SEGUNDO O TIPO DE INSTITUIÇÃO, EM MAIO DE 2001	14
FIGURA 8 - TEMPO MÉDIO DE PERMANÊNCIA DOS VOLUNTÁRIOS NAS ORGANIZAÇÕES.....	15
FIGURA 9 - DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES POR SEXO	41
FIGURA 10 - DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES POR IDADE	41
FIGURA 11 - DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES POR NÍVEL DE ESCOLARIDADE.....	41
FIGURA 12 - DISTRIBUIÇÃO DOS RESPONDENTES POR TIPO DE VOLUNTARIADO	41

Lista de Tabelas

TABELA 1 - ANÁLISE DA FIABILIDADE DOS CONSTRUCTOS - ALPHA DE CRONBACH	44
TABELA 2 - ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS ERROS	45
TABELA 3 - TESTE DE KOLMOGOROV-SMIRNOV	46
TABELA 4 - ANÁLISE DA REGRESSÃO PARA A VARIÁVEL DEPENDENTE	46
TABELA 5 - TESTE DE LEVENE E TESTE DO T	48
TABELA 6 - ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS ERROS	49
TABELA 7 - TESTE DE KOLMOGOROV-SMIRNOV	49
TABELA 8 - ANÁLISE DA REGRESSÃO PARA A VARIÁVEL DEPENDENTE - IDADE	50
TABELA 9 - ESTATÍSTICA DESCRITIVA DOS ERROS	51
TABELA 10 - TESTE DE KOLMOGOROV- SMIRNOV	52
TABELA 11 - ANÁLISE DA REGRESSÃO PARA A VARIÁVEL DEPENDENTE - CARREIRA	52
TABELA 12 - TESTE DE LEVENE.....	54
TABELA 13 - TESTE DO T.....	54
TABELA 14 - TESTE DE LEVENE.....	56

PARTE I

1. Introdução

A economia social representa hoje, a nível europeu, não só cerca de 8% das empresas e instituições, mas também perto de 10% do emprego, calculando-se que cerca de 25% dos cidadãos europeus estejam ligados de alguma forma ao sector. Em Portugal, só as Instituições Particulares de Solidariedade Social (IPSS), estimadas em mais de 4500 com actividade real, contribuem para 5% do PIB, empregam 270 mil pessoas e envolvem milhares de voluntários. Estas instituições, que integram aquilo que é vulgarmente denominado por Terceiro Sector, promovem a coesão social, a igualdade de oportunidades e são consideradas pela Comissão Europeia como um dos principais instrumentos para lutar contra a exclusão social.

Integrados no Terceiro Sector estão os Bancos Alimentares que desempenham desde 1992 em Portugal, um papel relevante na temática do combate à pobreza e exclusão social, onde a lógica de intervenção é ajudar a colmatar situações de privação e famílias carenciadas. Para se ter uma ideia, os 17 Bancos Alimentares em actividade, em 2009, apoiaram com alimentos mais de 1800 instituições, o que se traduz em cerca de 280 mil pessoas com carências alimentares comprovadas. Em 2010, foram entregues 23 milhões de quilos de alimentos, numa média por dia útil superior a 90 toneladas (*in* estudo Banco Alimentar Contra a Fome, Entreeajuda e Universidade Católica Portuguesa, 2010).

Mais de 1.5 milhões de portugueses dedica parte do seu tempo aos outros sem receber nada em troca; mas, se fosse remunerado, o trabalho dos voluntários activos valeria 675 milhões de euros por ano, de acordo com um estudo da Universidade Católica Portuguesa em parceria com Johns Hopkins University.

O sector sem fins lucrativos em Portugal apesar de ter raízes históricas profundas, ainda está em desenvolvimento, reforçando o seu papel na sociedade. Depois da queda do Estado Novo, em 1974, e do conseqüente estabelecimento da democracia, as primeiras Organizações Não Governamentais para o Desenvolvimento (ONGD) começaram a surgir. Foi apenas a 24 de Maio de 1994 que o Estado português reconheceu o estatuto das ONGD definindo os seus princípios, formas de acção e organização. Na sequência do Ano Internacional do Voluntariado promovido pela ONU (Organização das Nações Unidas) em 2001, o Governo português constituiu a Comissão Nacional para o Ano Internacional do Voluntariado, que realizou vários estudos sobre o voluntariado em Portugal. Nos anos seguintes, esta Comissão foi renomeada para “Conselho

Nacional para a Promoção de Voluntariado” e desde 2003 tem vindo a criar vários centros de voluntariado em todo o país.

Embora sejam vários os estudos que definem o perfil do voluntário com base nas suas motivações, no caso concreto do Banco Alimentar português, tal situação nunca ocorreu. Com esta investigação pretende-se, além de identificar as principais motivações dos voluntários do Banco Alimentar, auxiliar a organização nacional e regional do Banco Alimentar a melhor compreender a importância do conceito de retenção de voluntários e a importância do ajuste das suas motivações às tarefas que desempenha, beneficiando ambas as partes com esta acção.

Como afirmam Slaughter e Home (2004), os benefícios da retenção de voluntários são cada vez mais reconhecidos e a componente principal da retenção do voluntário é o entendimento das motivações individuais do voluntário. A identificação dos motivos específicos permitem aos gestores adaptar o voluntário às tarefas que desempenha de acordo com as suas motivações, desencadeando esta acção maiores níveis de satisfação e uma maior probabilidade de o voluntário continuar na organização.

Assim, a presente dissertação encontra-se estruturada da seguinte forma:

Na primeira parte da dissertação, apresentar-se-á a evolução do voluntariado ao longo dos tempos, a sua contextualização em Portugal, prosseguindo-se com a exposição das contribuições dos diferentes autores para uma definição do conceito de voluntariado. Apresentar-se-á também o conceito de motivações para o voluntariado com o objectivo final de referir o desenvolvimento do perfil do voluntário. Procedeu-se, assim e na primeira parte da dissertação, a uma exaustiva revisão da literatura, com a finalidade de obter um quadro teórico substancial.

Na segunda parte, a ênfase foi colocada na metodologia, referindo os objectivos e hipóteses, o método de obtenção de dados, as técnicas utilizadas e o tratamento da informação. Será também feita a apresentação e discussão dos resultados da investigação empírica e as respectivas conclusões e considerações.

Por último, serão feitas algumas considerações finais consideradas relevantes para uma melhor compreensão do presente trabalho, expondo-se igualmente as suas limitações e propostas de futuras linhas de investigação.

2. Enquadramento teórico

2.1 O Voluntariado ao longo da história

Ao longo da história o voluntariado foi conhecendo diferentes contextos, em diferentes períodos, e foram-se dando diferentes acontecimentos que condicionaram e determinaram as suas características e os seus modos de acção (Ferreira, 2008).

Nesta secção pretende-se identificar quais foram, de uma forma geral, esses períodos e acontecimentos que delimitaram o percurso do voluntariado até aos dias de hoje.

Amaro *et al.* (2002) distinguem quatro contextos históricos fundamentais para a análise do voluntariado: o período pré-industrial, os primeiros tempos da era industrial, a emergência do Estado de Providência, e o período pós-industrial, também designado de pós moderno.

O período pré-industrial é o período histórico de mais difícil delimitação e caracterização uma vez que corresponde a um tempo histórico longínquo com periodizações distintas e uma grande imensidade de características; além disso, alberga contextos culturais e civilizacionais extremamente variados e em geral mal conhecidos; e é o período sobre o qual existe menos informação desconhecendo-se, portanto, muitas das suas características. De uma forma geral, pode dizer-se que este primeiro período pode ser caracterizado pela inexistência de voluntariado, enquanto conceito e categoria com reconhecimento social. *“Não quer dizer que o tipo de acções, tarefas e serviços actualmente atribuíveis ao voluntariado não se encontrem factual e objectivamente em vários momentos e sociedades que estão incluídas neste período, mas tão-somente que não há, por enquanto uma evidência do seu reconhecimento e valorização social generalizada”* (Amaro *et al.*, 2002:15).

Os primeiros tempos da era industrial tiveram início no século XIX e prolongaram-se sensivelmente até princípios do século XX. Na sequência dos problemas sociais suscitados pela Revolução Industrial e pelos novos modos de vida e de organização do trabalho resultantes, as lógicas de entreatajuda e de solidariedade organizada, assentes no voluntariado, ganharam uma expressão e um reconhecimento social que constituem um marco na análise histórica do voluntariado (Amaro *et al.*, 2002). Das transformações ocorridas fazem parte dois processos fundamentais. O primeiro referente à “hegemonização do mercado mercantil das relações de trabalho” (Amaro *et al.*, 2002:16) preconizava o trabalho enquanto mercadoria disponibilizada no mercado do trabalho, recebendo-se em troca uma determinada retribuição económica, resultado este que se deveu não só à acção dos sindicatos mas também das entidades patronais e do próprio Estado. Nesta fase foram várias as implicações para o voluntariado todas elas remetendo para a forma como passou a ser conhecido e reconhecido, uma vez que a hegemonização

acentuou o carácter gratuito do voluntariado, tornando-se o seu traço distintivo. Segundo Amaro *et al.* (2002:16) *“o voluntariado era então visto como uma forma mais ou menos encapotada de substituição de trabalho pago e portanto de enfraquecimento da capacidade negocial dos trabalhadores, particularmente em situações de conflito mais aberto, como sejam as greves e outras formas de protesto nas quais a principal arma dos trabalhadores seria precisamente a força de trabalho”*. O segundo processo prende-se com a crescente profissionalização e especialização das outras profissões; o voluntariado, enquanto trabalho não remunerado, não especializado e não profissionalizado, era visto como uma ocupação socialmente desqualificada (Ferreira, 2008).

A afirmação do Estado-Providência temporalmente localiza-se entre o final da II Guerra Mundial e a década de 70 do século XX. A emergência da chamada Sociedade do Bem-Estar (*welfare state*) conduziu à transformação quer das condições de procura, quer das de oferta relativas aos consumos individuais e colectivos de natureza social. Desta forma foram alteradas as condições de funcionamento do mercado, as necessidades sociais e assistiu-se ao aparecimento dos direitos sociais. A resposta às cada vez mais complexas necessidades sociais passou a ser dada pelo Estado, e neste sentido, e perante a acção do Estado-Providência, o voluntariado começou por ser redefinido como desajustado e profundamente insuficiente para dar conta da escala das novas necessidades sociais. As transformações na identidade social do voluntariado resultaram ainda das transformações numa outra dimensão da sua natureza, o seu objecto de intervenção. De facto, o surgimento do Estado-Providência implicou uma nova divisão social do trabalho na área da ajuda social, na qual ao voluntariado corresponderia a uma parcela correspondente àquilo que era entendido como “marginal”, “especializando-se” em situações mais difíceis. Desta forma, e ainda que considerado ineficaz e desajustado, o voluntariado quando comparado com o Estado-Providencia, não deixava de ter o seu lugar complementar da intervenção estatal dentro daquilo que eram considerados os seus limites (Amaro *et al.*, 2002:18).

Também designado como período pós-moderno, o período pós-industrial, inicia-se na década de 70 do século XX e prolonga-se até aos dias de hoje sendo caracterizado *“por um forte recrudescimento do voluntariado e por uma crescente complexificação da sua natureza e autonomia”* (Amaro *et al.*, 2002:19). O conjunto de mudanças a todos os níveis nomeadamente o político, económico e social, tornam o voluntariado *“um fenómeno socialmente necessário, tendo a sua razão de ser não apenas nas motivações e sacrifícios e disponibilidades exclusivamente individuais, como sucedia nos restantes períodos, mas também numa necessidade social que faz dele um fenómeno estrutural”* (Amaro *et al.* 2002:19). Jovens e idosos ganham protagonismo ao nível social, o Estado-Providência entra em crise, as sociedades passam a estruturar-se em torno de novas ideias de consumo e de ocupação do tempo livre. Assiste-se a um aumento das necessidades de apoio social devido, muito em parte, à globalização e ao aumento de

assimetrias. Ao mesmo tempo que as formas mais convencionais de participação política entram em crise, é reconhecida a necessidade de outras formas de participação fundamentais ao desenvolvimento e outras formas de participação não convencional (Ferreira, 2008). O voluntariado adquire assim uma maior autonomia vindo “redefinida e revalorizada a sua identidade” (Amaro *et al.*, 2002:23).

À semelhança de Amaro *et al.* (2002) também Catarino (2004) identifica quatro grandes períodos para caracterizar o voluntariado ao longo da história. Porém, as nomenclaturas usadas por ambos os autores para denominar esses diferentes períodos são distintas, bem como a caracterização que fazem deles, em alguns pontos.

De acordo com Catarino (2004), o voluntariado sempre existiu ao longo da história, embora com fases onde a sua acção foi mais notória, organizada e valorizada que outras.

- 1) Idade Média. Segundo o autor, este período está fortemente associado ao desenvolvimento do voluntariado, uma vez que marcou a transição de uma época em que se assistia a uma ausência de direitos sociais, e à dependência das classes inferiores em relação às superiores, para uma fase onde se começou a difundir o “imperativo de caridade”. Para Catarino (2004:9), a partir da Idade Média “verificou-se uma cobertura institucional do país análoga à Segurança Social dos nossos dias”. Essa cobertura era garantida pelas instituições de voluntariado que começavam a surgir, tais como gafarias, estalagens, hospícios e misericórdias, nomeadamente a Santa Casa da Misericórdia.
- 2) Século XIX. À semelhança de Amaro *et al.* (2002), também Catarino (2004) considera que este período trouxe importantes mudanças ao nível do voluntariado. De acordo com o autor, este século marcou uma viragem muito forte no voluntariado, adquirindo um carácter mais laico e uma base mais democrática. Surgiram assim “novas formas de voluntariado como o voluntariado cooperativo, mutualista, político e associativo em geral” (Catarino, 2004:10)
- 3) Estado Novo. Esta fase, compreendida entre o período de 1933 e 1974, foi marcada por ambiguidades e contradições na esfera do voluntariado que se mantiveram até à queda do regime em Abril de 1974. Ao longo do período de vigência do Estado Novo, muitas formas de voluntariado emergentes ao longo do século XIX, como o voluntariado laico e democrático, foram, em muitos casos, objecto de repressão (Catarino, 2004).
- 4) Do pós 25 de Abril à actualidade - a fase contemporânea - o voluntariado foi conhecendo sucessivamente novas tendências. A renovação e substituição parcial do voluntariado tradicional teve lugar a partir dos anos 80, sobretudo com o impulso dado às Instituições Particulares de Solidariedade Social; a sua substituição parcial veio-se traduzindo no aumento da profissionalização remunerada nessas mesmas instituições. Ganhou força o

aparecimento de novos domínios do voluntariado como os direitos humanos, o desenvolvimento local, a defesa do património, entre outros. Em simultâneo continuam a desenvolver-se os domínios mais antigos como por exemplo o educativo, social, religião, sindicalismo, entre outros (Catarino, 2004).

2.2 Elementos para uma definição de voluntariado

Parte da sustentação do estudo científico de um fenómeno social consiste na delimitação precisa do objecto e dos vários conceitos que lhe estão associados. O voluntariado é um fenómeno particularmente plurifacetado, que assume múltiplas definições consoante os contextos culturais e as finalidades com que é usado (Delicado *et al.*, 2002:17).

Como foi analisado anteriormente, a crise do Estado-Providência teve implicações directas para os diversos tipos de associações e organizações. As actividades que outrora eram asseguradas pelo Estado passaram a ser asseguradas por estas associações que por verem reduzidos os subsídios, e de forma a garantirem o seu funcionamento habitual, viram-se na crescente necessidade de ter trabalhadores voluntários - e portanto não remunerados - para executar uma multiplicidade de tarefas. O voluntariado manifestou-se, desde então, não só uma actividade útil como também necessária neste tipo de organizações. Desta forma, a sua importância não só foi aumentando, como também foi conquistando uma maior autonomia conduzindo a um aumento e diversificação do sector.

A definição de voluntariado utilizada pelas Nações Unidas (Dingle e Smith citado por Delicado *et al.*, 2002:17), necessariamente abrangente devida às diferentes concepções vigentes numa pluralidade de países, estabelece três critérios para caracterizar uma acção de voluntariado: é uma acção empreendida de livre vontade, sem remuneração e em benefício de terceiros. Desde 1998 que Portugal conta com uma definição legal de voluntariado, estabelecida pela Lei nº71/98 de 3 de Novembro. Segundo o artigo 2º da mesma lei, *“voluntariado é o conjunto de acções de interesse social e comunitárias 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. Não são abrangidas as actuações que, embora desinteressadas, tenham um carácter isolado e esporádico ou sejam determinadas por razões familiares, de amizade e de boa vizinhança”*.

Esta concepção limitada do voluntariado associada a regras como a obrigatoriedade do estabelecimento de um programa de voluntariado entre a organização e o voluntário, semelhante a um contrato, e como a emissão de um cartão de identificação de voluntário, justifica-se no

plano de uma medida legislativa que se destina a conceder benefícios sociais ao voluntário, como por exemplo, o acesso a formação, a inclusão no regime de segurança social voluntário, as indemnizações em caso de acidente ou doença, e o reembolso da despesa, entre outros (Delicado *et al.*, 2002).

A questão de fundo que está subjacente à problemática da identificação do voluntariado decorre da maneira como se procurou abordar o conceito e as realidades históricas do voluntariado. O conceito de Terceiro Sector, ao qual pertencem as organizações não lucrativas, é definido como não sendo nem Estado, nem Mercado (os restantes dois sectores), aglutina toda uma heterogeneidade de organizações, desde as próprias organizações voluntárias até às empresas sem fins lucrativos (Amaro *et al.*, 2002). O Terceiro Sector assume internacionalmente uma pluralidade de denominações, como sector voluntário ou independente ou de economia social ou de organizações não governamentais, e define-se por cinco características principais: a organização formal, a independência face ao Estado, a ausência de fins lucrativos ou a distribuição de lucros e o primado do voluntariado (Salamon e Anheier, Kendall e Knapp, Bracho e Serrano, citados por Delicado *et al.*, 2002). Mowen e Sujan (2005) reforçam que este sector não lucrativo da economia é construído principalmente a partir dos esforços dos voluntários.

O voluntariado não é um fenómeno recente (Wilson e Pimm, 1996). Se por um lado as organizações dependem desde há muito tempo do trabalho voluntário, por outro, muitas pessoas já dedicaram ou dedicam parte do seu tempo livre a uma actividade de voluntariado (Ferreira, Proença e Proença, 2008).

O voluntariado há muito que é objecto de estudos empíricos e investigação teórica, estudando-se temas que incluem perspectivas contextuais e comparativas, atributos organizacionais, problemas sociais (voluntários que desempenham as suas actividades em organizações que ajudam pessoas com HIV/SIDA, sem abrigos, etc.), características do voluntário, motivações, expectativas e experiência e níveis de compromisso cívico (Gibelman e Sweifach, 2008).

Este fenómeno tem vindo a ser definido como uma ajuda não remunerada e prestada de forma organizada na qual o trabalhador/voluntário não tem obrigações (Musick e Wilson, 1997). Como o voluntariado não resulta de ganhos directos como um salário por exemplo, as organizações sem fins lucrativos têm que encontrar outra forma de motivar os seus voluntários (Millete e Gagné, 2008).

Harootyan (1996:613) afirma que o voluntariado é uma qualquer actividade destinada a ajudar os outros sem qualquer tipo de obrigação para o voluntário, onde o mesmo não recebe qualquer tipo de pagamento ou recompensa material. Por sua vez, Smith (2004) sustentou que o voluntariado é uma troca entre duas partes onde o dador e o receptor beneficiam em igual medida.

A noção de voluntariado como componente chave da sociedade civil tem sido amplamente aceite e é consistente com os princípios democráticos e os preceitos religiosos (Brooks, Etsuibi e Salamon, citados por Gibelman e Sweifach, 2008).

No que respeita às suas características, Penner sugeriu que o voluntariado “*tem quatro atributos importantes que o definem e que servem para o distinguir dos outros tipos de acções pró-sociais*” (Penner 2004:646). O voluntariado é uma acção planeada e um comportamento de longo prazo, que ocorre dentro de um contexto organizacional e envolve uma não obrigação em ajudar.

O voluntariado, como qualquer processo existente ao longo da vida do ser humano, é um processo dinâmico (Omoto e Snyder, 1995). As variáveis que influenciam a decisão de uma pessoa para se tornar um voluntário não são necessariamente aquelas que levam essa mesma pessoa a continuar a ser voluntária passado um ano, e essas mesmas razões podem ser muito diferentes daquelas que a convencem a continuar passados cinco ou dez anos. A própria experiência de voluntariado modifica as motivações iniciais dos voluntários, bem como a sua rede de apoio, o seu auto-conceito, entre outros (Snyder e Omoto, 1999).

Assim, definir voluntariado não é uma tarefa fácil. Segundo Fischer *et al.* (1991:183), um voluntário pode ser tanto o presidente de uma instituição de caridade, como alguém que ajuda numa campanha política ou alguém que visita doentes num hospital. Fischer *et al.* (1991) propuseram um modelo conceptual para definir e classificar o serviço de voluntariado. Este modelo centra-se na distinção entre *voluntariado formal* (que se traduz em serviços voluntários associados a uma organização) e *voluntariado informal* (que ocorre na ausência das ditas organizações).

Também Parboteeah, Cullenb e Lim (2004) referem que o voluntariado pode ser dividido em informal e formal. Voluntariado informal é por exemplo ajudar um vizinho. O voluntariado formal caracteriza-se por comportamentos semelhantes, mas que se enquadram no âmbito de uma organização.

Importa também distinguir o voluntariado dirigente e o não dirigente uma vez que apresentam características distintas (Bussell e Forbes, 2002; Delicado *et al.*, 2002). O voluntariado dirigente executa tarefas de gestão, enquanto o não dirigente executa actividades rotineiras e tem um contacto mais próximo ou directo com o público-alvo da ONG beneficiária (Delicado *et al.*, 2002).

Segundo Jäger, Schmidt e Beyes, citados por Ferreira, Proença e Proença (2008), existem pelo menos quatro áreas consideradas importantes para compreender o voluntariado: características demográficas do fenómeno, o que pode incluir a distribuição geográfica, o estatuto social, a educação e/ou personalidade dos voluntários; as motivações que conduzem ao voluntariado; o

comportamento dos voluntários na organização; e as recomendações para uma gestão efectiva de voluntários.

De acordo com Gallego (2005), o voluntariado pode assumir diferentes tipologias que variam consoante as características do trabalho do voluntário e também dos indivíduos que o realizam. Aspectos como a população alvo do trabalho de voluntariado, o local onde a acção vai ser realizada, o perfil do voluntário ou o tipo de organizações que são responsáveis pela organização e gestão da actividade podem ser combinados de diversas formas dando origem aos diferentes tipos de voluntariado. Deste modo, e segundo o mesmo autor, podem ser observados quatro tipos de voluntariado distintos: voluntariado individualista expressivo e moral, voluntariado totalmente individualista, voluntariado individualista instrumental e voluntariado grupalista.

O primeiro tipo de voluntariado - voluntariado individualista expressivo e moral - pode ser dividido em *voluntariado tradicional*, conduzido por uma forte orientação moral e de carácter religioso e em *voluntariado renovado*, que segundo Gallego (2005:22) consiste numa forma de voluntariado em que a *“orientação expressiva predomina sobre a moral, na qual o voluntário actua por responsabilidade e realização pessoal”*. No segundo tipo de voluntariado - voluntariado totalmente individualista - o voluntário actua por realização pessoal e com o objectivo de adquirir experiência (Gallego, 2005). O *voluntariado individualista instrumental* encontra-se segundo Gallego (2005), intimamente ligado à situação do mercado laboral e é desempenhado por voluntários que actuam conscientemente para se integrarem no mercado laboral. Por último, o *voluntariado grupalista* é, para Gallego (2005), o grupo mais debilitado nos últimos anos. A sua actividade está centrada na promoção da mudança social e os voluntários que o fazem demonstram um forte sentimento de pertença à organização (Gallego, 2005:23).

A presente investigação centra-se no voluntariado formal e estruturado, identificado como uma actividade que ocorre em organizações não lucrativas e que traz benefícios para a comunidade onde se insere e para o próprio voluntário. É desempenhado por voluntários que não recebem qualquer tipo de pagamento ou apoio financeiro (Soupourmas e Ironmonger, 2001). Este voluntariado formal é mais susceptível de ser investigado e utilizado pelas organizações (Parboteeah, Cullenb e Lim, 2004).

2.3 Contextualização do voluntariado em Portugal

O Estudo Europeu dos Valores no qual Portugal participou em 1990 e 1999, contém um conjunto de questões sobre o voluntariado permitindo aferir algumas conclusões. Segundo os dados desse estudo em 1999, e citando Delicado *et al.* (2002:31), “Portugal ocupava nesse ano a última posição na seriação das taças de voluntariado, com apenas 16% da população envolvida em trabalho voluntário. Esse valor representava um decréscimo face ao valor de 1990, que se cifrava em 19% e era inferior a metade da média europeia”. Aquando de uma análise geral dos restantes países, apresentados na figura 1, é de sublinhar a nítida diferença entre os países nórdicos, os quais apresentam as taxas mais elevadas de voluntariado, comparativamente aos países mediterrâneos.

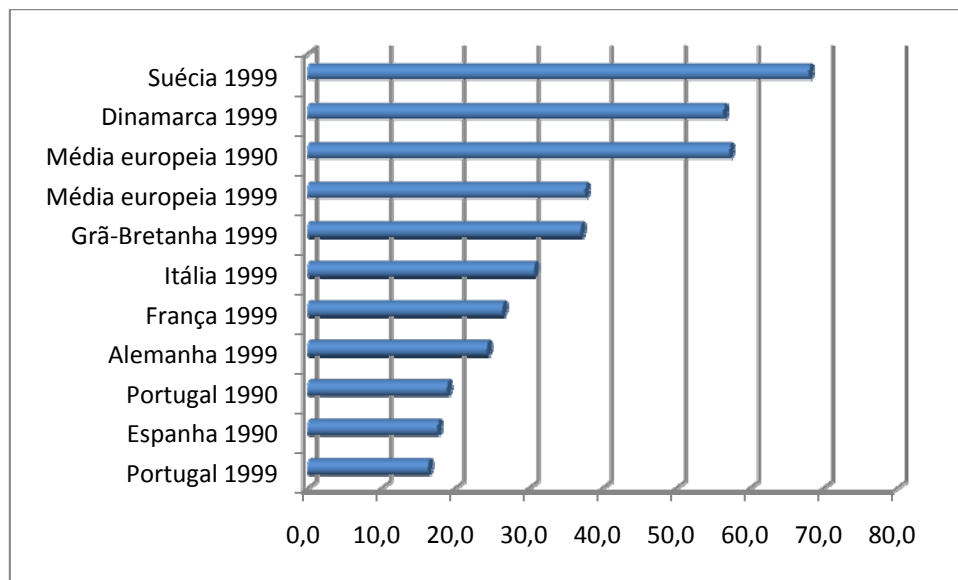


Figura 1 - Taxas de voluntariado em Associações na Europa

Fonte: Estudo Europeu dos Valores, 1999 in Delicado *et al.* (2002:32)

Segundo um estudo da Universidade Católica, em parceria com a Johns Hopkins University, conduzido sob coordenação de Franco *et al.* (2004), observa-se que, analisando o sector da sociedade civil em Portugal em 2002 (figura 2), 67.342 indivíduos dos 227.292 seriam voluntários (29%), registando-se desta forma um aumento satisfatório face a 1999.

§ 5.2 mil milhões em despesas

- 4.2 % do PIB

227 292 Trabalhadores ETI (Equivalente a Tempo Inteiro)

- 159 950 Trabalhadores remunerados ETI
 - 67 342 Voluntários ETI
- 4.2% da população economicamente activa
 - 5.0% emprego não agrícola

Figura 2 - Sector da sociedade civil em Portugal, 2002

Fonte: Projecto comparativo do Sector Não lucrativo da Johns Hopkins in Franco *et al.* (2004:11)

De qualquer das formas, e segundo o mesmo estudo, “a percentagem de voluntários na força de trabalho das organizações da sociedade civil é inferior em Portugal do que na maioria dos países desenvolvidos” (Franco *et al.*, 2004:14). Como se verifica na figura 3, os voluntários constituem apenas 29% da força de trabalho das organizações da sociedade civil, em Portugal, face aos 37% dos países desenvolvidos. De igual forma, o valor absoluto do esforço voluntário em Portugal é “inferior à média dos países desenvolvidos (1.1% da população economicamente activa em Portugal vs. 2.6% dos países desenvolvidos). Ao mesmo tempo, o esforço voluntário em Portugal é quase três vezes superior ao dos países em transição da Europa Central e de Leste onde é apenas 0.4% da população economicamente activa.” (Franco *et al.*, 2004:14).

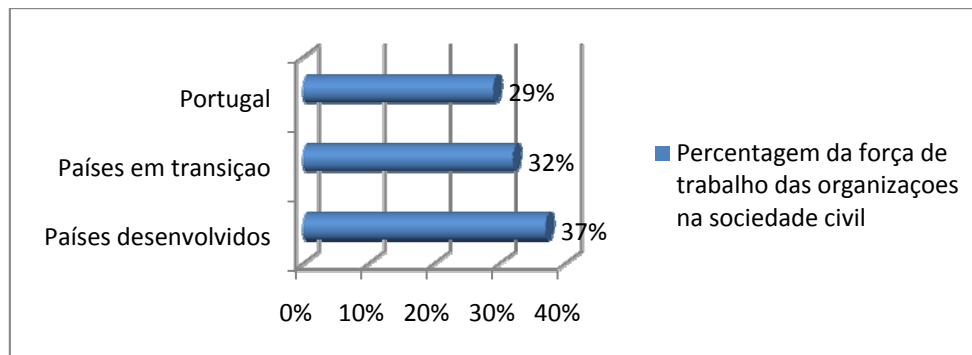


Figura 3 - Voluntários em percentagem da força de trabalho das organizações da Sociedade

Civil Fonte: Projecto comparativo do Sector Não Lucrativo da Johns Hopkins, in Franco *et al.* (2004:14)

Embora os dados relativos ao acolhimento de voluntários nas instituições ofereçam poucas garantias de corresponder com precisão à realidade, devido ao facto do voluntariado se limitar às tarefas de apoio directo aos beneficiários, ignorando-se o trabalho não remunerado que é

desenvolvido pelas direcções, por exemplo, o estudo desenvolvido por Delicado *et al.* (2002) conclui que globalmente 67% das instituições inquiridas acolheram voluntários. Em primeiro lugar destacam-se as Associações de Bombeiros nas quais a presença de voluntários é quase total, seguindo-se as Associações Juvenis, como se verifica na figura 4.

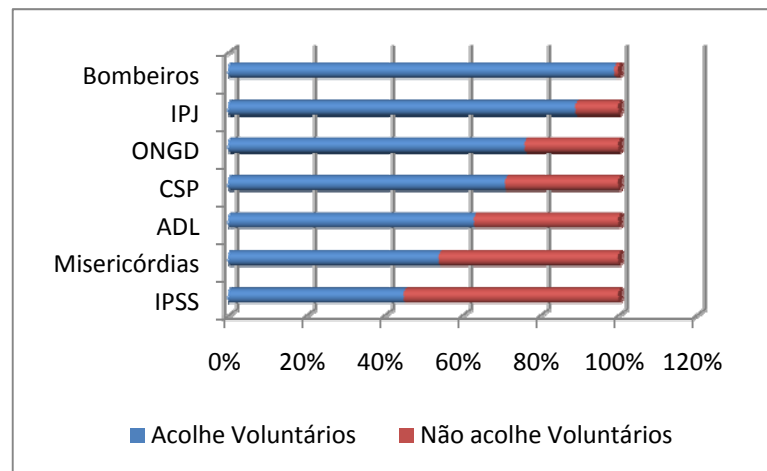


Figura 4 - Percentagem de instituições que contaram com a colaboração de voluntários em 2001

Fonte: Adaptado de Inquérito de Caracterização do voluntariado in Delicado *et al.* (2002:41)

Segundo o estudo de Almeida *et al.* (2008), cerca de 70% do total das instituições acolheram voluntários em 2005, onde regra geral é maior a proporção das instituições que contaram com a colaboração de voluntários (no período de referência do estudo), do que as que não acolheram, como se verifica na figura 5 onde se encontram alguns exemplos.

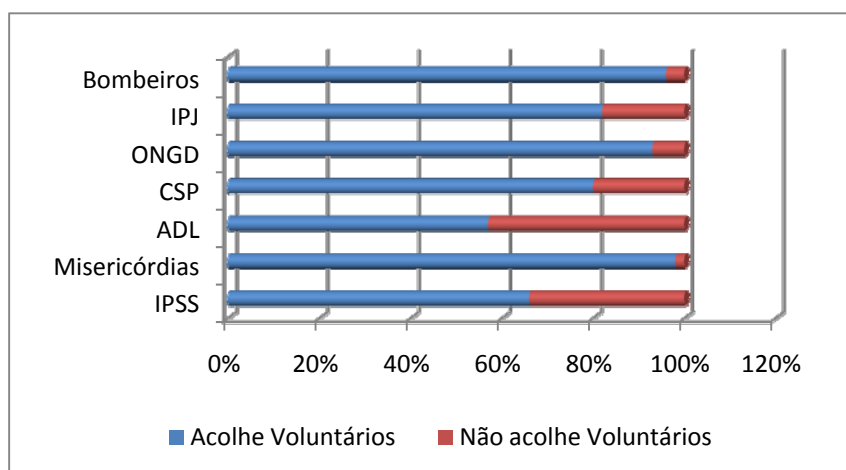


Figura 5 - Percentagem de instituições que contaram com a colaboração de voluntários em 2005

Fonte: Adaptado de OEFP, Estudo sobre o voluntariado in Almeida *et al.* (2008:11)

De acordo com Delicado *et al.* (2002:14), e analisando-se a distribuição de voluntários em Portugal segundo o tipo de instituição, observa-se que nas Mutualidades e nas Cooperativas, a maioria dos voluntários pertence aos órgãos sociais, sendo reduzido o número de voluntários regulares e inexistente o de voluntários ocasionais. Já nas Organizações não Governamentais de Desenvolvimento e nas Associações de Bombeiros é maior a proporção de voluntários regulares. Nas IPSS, Instituto Português da Juventude e Cáritas quem assume maior expressão são os voluntários ocasionais.

Analisando-se o número de horas médias anuais de voluntariado por tipo de instituição, de acordo com Almeida *et al.* (2008:17), verifica-se que é nas Associações de Bombeiros que se regista o maior número de horas médias anuais de voluntariado, com aproximadamente 328 horas seguindo-se as Organizações de Escuteiros com 233 horas. As associações de Dadores de Sangue bem como as Cooperativas registam o menor número de horas médias anuais de voluntariado. Segundo o mesmo estudo, *“em média cada voluntário ocasional trabalha cerca de 17.6 horas por ano em campanhas promovidas por estas instituições”* (Almeida *et al.*, 2008:17).

De acordo com Delicado *et al.* (2002), e analisando-se a distribuição do voluntariado de execução por região representada na figura 6, verifica-se que esta forma de voluntariado assume preponderância na Região Autónoma da Madeira *“atribuível ao forte peso de organizações religiosas e associações de desenvolvimento local, a par de as IPSS representarem apenas 57% do universo desta região, enquanto nas restantes regiões englobam acima de 74% do universo de instituições”* (Delicado *et al.*, 2002:47). De seguida apresenta-se a região de Lisboa e Vale do Tejo e o Norte do país.

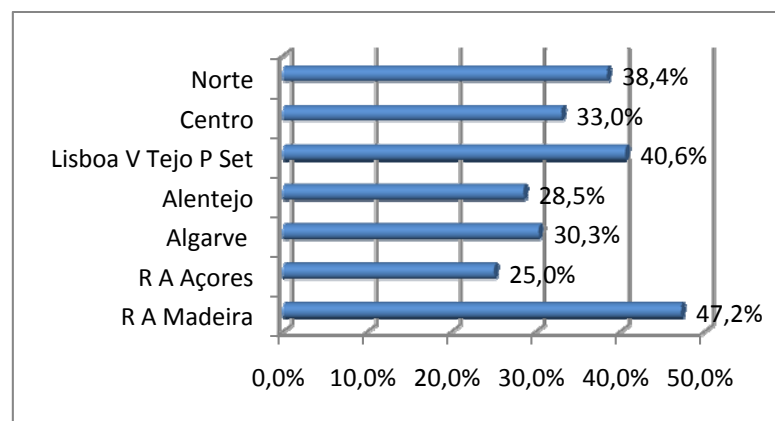


Figura 6 - Presença de voluntariado de execução pela região de localização das organizações.

Fonte: Adaptado de Delicado *et al.* (2002:47)

Delicado *et al.* (2002:65) analisaram ainda o número médio de voluntários por organização segundo o tipo de instituição. De acordo com a figura 7, conclui-se que são as Associações de Bombeiros que acolhem um maior número médio de voluntários, seguindo-se uma série de instituições que acolhem em média entre 30 e 45 voluntários como é o caso dos Centros Paroquiais e Organizações Religiosas, núcleos da Cruz Vermelha, Grupos de voluntariado hospitalar e Associações Juvenis.

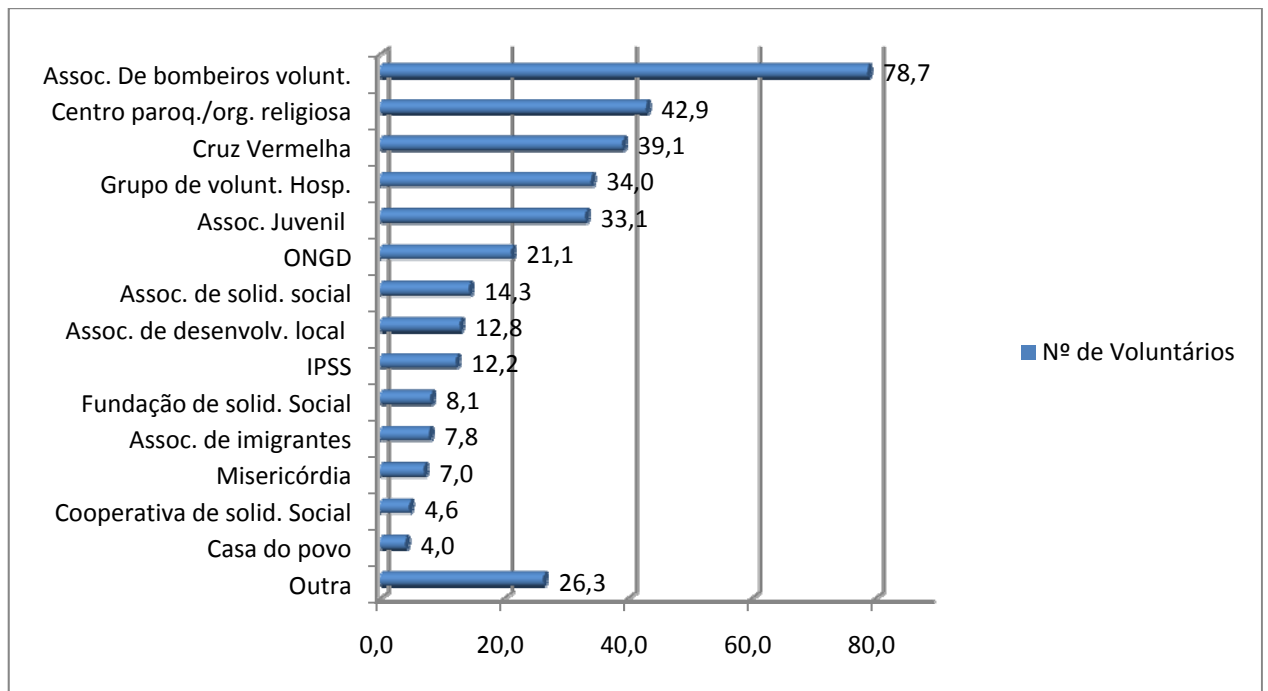


Figura 7 - Número médio de voluntários por organização segundo o tipo de instituição, em Maio de 2001

Fonte: Adaptado de Delicado *et al.* (2002:65)

No que respeita ao tempo de permanência dos voluntários nas instituições, “os dados indicam que a maioria assume um compromisso com as instituições superior a 2 anos, porém, cerca de 15% dos voluntários abandona a instituição ao fim de um período experimental não superior a 6 meses” (Delicado *et al.* 2002:103) como é observável através da figura 8.

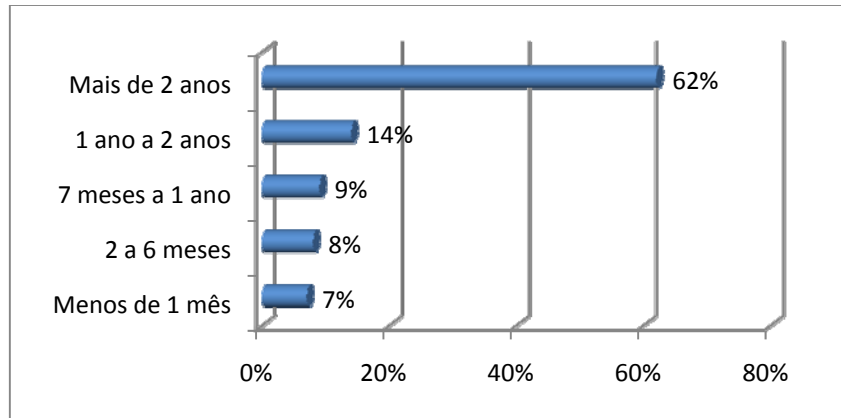


Figura 8 - Tempo médio de permanência dos voluntários nas organizações

Fonte: Adaptado de Delicado *et al.* (2002:103)

2.4 Motivações para o voluntariado

Portugal, desde 1998, conta com uma definição legal de voluntário, estabelecida pela Lei nº71/98 de 3 de Novembro. Segundo o artigo 3º da mesma lei, “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”.

De acordo com Shin e Kleiner (2003), voluntário é um indivíduo que oferece o seu serviço a uma determinada organização, sem esperar uma compensação monetária, serviço este que origina benefícios no próprio indivíduo e a terceiros.

Grande parte dos estudos conduzidos nesta área concordam que os voluntários podem compor segmentos homogêneos dependendo das diferentes razões ou motivos que levaram o indivíduo a juntar-se a determinada organização (Clary e Orenstein, 1991; Penner e Finkelstein, 1998).

De acordo com estudos prévios, é comumente aceite que a motivação pode afectar e interferir a retenção dos serviços dos voluntários (Clary e Miller, 1986; Clary e Orenstein, 1991; Penner e Finkelstein, 1998). A maioria desses estudos concluiu que os motivos altruístas estão

positivamente relacionados com a duração do voluntariado na organização (Clary e Miller 1986; Clary e Orenstein 1991). Porém, os voluntários que recebem benefícios relevantes para as suas motivações primárias (aquelas que visam a manutenção do equilíbrio do organismo), estão provavelmente mais satisfeitos com o seu serviço e demonstram uma maior intenção de continuar a actividade (Clary *et al.*, 1998).

Os resultados dos estudos sobre a propensão para o voluntariado indicam que, no geral, aqueles que estão mais dispostos a ser voluntários são as pessoas mais jovens (Hodgkinson e Weitzman, citados por Zweigenhaft *et al.*, 1996), com maior nível de escolaridade e maiores rendimentos (Chambre; Hodgkinson e Weitzman, citados por Zweigenhaft *et al.*, 1996), pessoas casadas e mulheres (Chambre, citado por Zweigenhaft *et al.*, 1996), embora o número de homens voluntários estivesse também a aumentar (Romero, citado por Zweigenhaft *et al.*, 1996). A razão fulcral para as pessoas se voluntariarem permanece uma questão por resolver. Podem voluntariar-se por diversas razões, algumas das quais podem estar baseadas na sua idade, situação social, e necessidades pessoais (Gidron; Gillespie e King, citados por Zweigenhaft *et al.*, 1996).

Um grande número de pessoas que entra no mundo do voluntariado decide fazê-lo por causa de factores externos e circunstanciais. Antes de entrar para uma organização, a sua satisfação depende, em parte, das expectativas e motivações dos outros voluntários e está portanto, relacionada com o grau em que essas expectativas e motivações são satisfeitas dentro da organização (Clary *et al.*, 1998). Assim, e em primeiro lugar, a satisfação das motivações é fundamental para a permanência de um voluntário numa organização, uma vez que este permanece com o objectivo de saciar os seus motivos mais relevantes (Clary e Snyder, 1991; Finkelstein, Penner e Brannick, 2005; Chácon, Vecina e Dávila, 2007). Henderson e Silverberg (2002) acrescentam que *“a psicologia do voluntariado é importante relacionando-se directamente com a sociologia do comportamento organizacional. Assim, os voluntários que apresentassem níveis mais elevados de satisfação apresentariam igualmente maiores níveis de compromisso com a organização exibindo comportamentos mais cívicos com os seus colegas”*.

Para Dolnicar e Randle (2007), a identificação e caracterização dos diferentes segmentos do mercado do voluntariado e dos factores que motivam os indivíduos a fazer voluntariado trará todo um conjunto de benefícios quer para as associações e/ou organizações que acolhem os voluntários, quer para os próprios voluntários.

É importante perceber as motivações dos voluntários para que as próprias organizações se possam ajustar ao seu perfil e às suas diferentes motivações, trazendo benefícios a ambas as partes envolvidas no processo. Os voluntários em hospitais, escolas, organizações religiosas e outro tipo de organizações contribuem para uma melhor eficácia e eficiência dos serviços. Para além da sua

contribuição para o bem-estar social, podem ser considerados como um recurso humano essencial para imensas organizações (Papadakis, Griffin e Frater, 2004). Por estas razões, os gestores e dirigentes têm-se empenhado cada vez mais no recrutamento e retenção de voluntários (Bussel e Forbes citado por Papadakis, Griffin e Frater, 2004), pelo que não será de estranhar que vários estudos relativos às motivações individuais do voluntário se foquem no desenvolvimento de técnicas de marketing relevantes para o recrutamento e retenção de voluntários (Clary e Orenstein, 1991; Penner e Finkelstein, 1998; Farmer e Fedor, citados por Papadakis, Griffin e Frater, 2004).

A ideia de ter a pessoa certa no local certo, fortemente associada à moderna gestão de recursos humanos no mercado de trabalho passa a ser, também ela, transposta para o mercado do voluntariado, beneficiando ambas as partes com isso. Beneficiam os voluntários, que vêm desta forma a possibilidade de aumentar o seu “capital social”, de alargamento dos seus conhecimentos e da sua rede de contactos, respondendo simultaneamente às necessidades das organizações que recebem o seu trabalho (Ferreira, 2008:35).

As premissas da extensa literatura acerca do comportamento dos profissionais nas organizações não podem ser generalizadas e aplicadas aos indivíduos voluntários porque existem diferenças importantes entre estes dois grupos de trabalhadores (Ferreira, Proença e Proença, 2008). Uma das principais diferenças está exactamente nas motivações (Cnann e Cascio, 1998; Mesch *et al.*, 1998). Outras diferenças importantes, de acordo com Cnann e Cascio (1998), incluem as questões monetárias e o tempo disponibilizado. Yeung (2004:21,22) afirma que a investigação na área da motivação no voluntariado é particularmente importante por duas razões: primeiro porque a motivação individual é o núcleo da actualização e continuação no trabalho voluntário; segundo porque as motivações dos voluntários proporcionam uma excelente área de investigação e reflexão, explorando a concepção sociológica moderna de participação e compromisso.

Como ficou já patente, a análise do voluntário passa inevitavelmente pelo tema da motivação, fazendo assim sentido uma abordagem mais profunda ao conceito. Assim, a motivação pode ser definida como um processo psicológico complexo que resulta de uma interacção entre o indivíduo e o ambiente que o rodeia (Latham e Pinder, 2005). A motivação para o trabalho traduz-se num conjunto de forças que fazem com que um indivíduo inicie um comportamento relacionado com o trabalho e determine a sua forma, direcção, intensidade e duração (Latham e Pinder, 2005). São vários os factores que podem ter influência sobre as motivações - necessidades, traços da personalidade, valores e contexto (Latham e Pinder, 2005).

Existem dois tipos de motivações: a motivação externa que ocorre quando alguém tem determinado comportamento originado por factores externos como recompensas, pagamentos ou aceitação social e a motivação interna que ocorre quando alguém tem determinado

comportamento desencadeado por factores internos como por exemplo executar uma actividade simplesmente pela satisfação inerente à mesma (Ryan e Deci, 2000).

A motivação é então um factor crítico no trabalho de voluntariado. Uma vez que os voluntários não são recompensados monetariamente e têm outras oportunidades competindo pelo seu tempo, atenção e dinheiro, é importante para as organizações compreenderem o que os motiva a disponibilizarem-se (Brand *et al.*, 2008).

Nas sociedades contemporâneas as motivações de carácter político, cultural e religioso coexistem com todo um novo conjunto de motivos que foram surgindo e que levam à prática do voluntariado. A antiga filantropia foi perdendo força como principal motivo, e hoje em dia é possível identificar várias e distintas razões que levam a que os indivíduos se tornem voluntários (Ferreira, 2008).

Dada a diversidade de objectivos de vida que cada indivíduo apresenta, também os motivos que o levam a voluntariar-se são diferentes (Stukas e Daly, 2006). Segundo estes autores, existem seis grandes motivos que conduzem um indivíduo à prática do voluntariado: *valores* (onde o voluntário pretende traduzir valores humanitários através do voluntariado); *carreira* (na qual o indivíduo pretende explorar diferentes opções de carreira e aumentar as possibilidades de ascensão na mesma); *compreensão* (onde o indivíduo pretende compreender melhor o mundo, as diferentes pessoas que nele estão integradas e compreender-se melhor a si próprio enquanto pessoa); *enriquecimento* (pretende aumentar a sua auto-estima, sentindo-se importante e útil); *protecção* (o indivíduo pretende esquecer-se dos seus problemas); e *social* (o indivíduo pretende responder às expectativas de amigos e conhecidos).

Segundo Proteau e Wolff (2007), diferentes ciências sociais identificam diferentes motivos para a prática de voluntariado. Desta forma, e segundo os mesmos autores, para os economistas o que conduz o indivíduo a ser voluntário são essencialmente motivos que se prendem com o altruísmo ou investimento, enquanto que para os teóricos da psicologia social, o voluntariado é visto como *“uma forma de construir relações de amizade”* (Proteau e Wolff, 2007:314) e como tal os indivíduos são voluntários com vista a conhecer novas pessoas e a fazer novas amizades.

Proteau e Wolff (2007) defendem que os motivos para a prática do voluntariado se podem explicar através de três grandes modelos. O primeiro modelo tem como hipótese o facto de que os voluntários pretendem *“reforçar e enriquecer o seu capital humano e deste modo tornar maiores as suas oportunidades de emprego ou aumentar os seus rendimentos”* (Proteau e Wolff, 2007:316). Neste modelo volta a ser referido, à semelhança de outros autores, o aspecto da carreira como um dos principais motivos para o voluntariado (Day e Devlin; Menchik e Weisbrod; Mueller; Schiff, citados por Proteau e Wolff, 2007). No segundo modelo, Proteau e Wolff (2007)

afirmam que muitos indivíduos fazem trabalho voluntário para deste modo contribuírem para o bem-estar dos outros. O último modelo sugere que o voluntariado é motivado pela procura de bens privados como por exemplo o prestígio, a reputação ou pela sensação reconfortante produzida pelo acto de oferecer a sua disponibilidade (Andreoni 1990 citado por Proteau e Wolff, 2007).

Por sua vez, Catarino (2004) considera que os motivos conducentes ao voluntariado podem ser agrupados em cinco categorias diferentes, contemplando a possibilidade do voluntário poder combinar dois motivos distintos, e ainda, a de não ter à partida um motivo claramente definido. Segundo este modelo, a natureza dos motivos pode apresentar cinco categorias: *laica* (onde se englobam o altruísmo, filantropia, humanitarismo); *religiosa* (onde se engloba a caridade e salvação); uma natureza *centrada no imperativo do voluntário* (onde se encontra a consciência da indispensabilidade do voluntariado como dinamizador social básico); *mista* (que contempla os elementos de todas as outras); e por último, a natureza *indefinida* na qual não há motivos definidos para voluntariar, sendo os mesmos mais associados ao carácter da espontaneidade.

Para Gallego (2005), os motivos que levam à prática do voluntariado podem ser agrupados de acordo com a sua natureza *individual* (quando o voluntariado é feito por necessidades, carências ou interesses do próprio voluntário), *moral* (quando o indivíduo faz trabalho voluntário como forma de satisfazer as necessidades dos outros) ou *social* (quando o voluntariado é feito com o objectivo de transformar a sociedade). Para o autor, estes motivos podem ser complementares entre si, ou seja, haver mais do que um motivo que leve o indivíduo a voluntariar-se. Porém, haverá sempre um motivo claramente dominante, apresentando assim os motivos uma proporção variável. Para Gallego (2005), os motivos podem ainda ser dinâmicos, podendo ser alterados ao longo do tempo.

Gidron (1978) realizou um estudo com 317 voluntários em quatro diferentes instituições mentais e de saúde. Com base em estudos descritivos anteriores, assumiu que as recompensas do voluntariado podem ser “sociais” (permitindo relacionamentos interpessoais), “pessoais” (dando a oportunidade de auto-realização) ou “indirectamente económicos” (formando novas relações comerciais ou ganhando experiência profissional). Descobriu que a importância dos diferentes tipos de recompensa varia consoante as idades dos voluntários. Os voluntários mais novos, por exemplo, sentem-se mais atraídos pelo ganho de experiência profissional, enquanto os voluntários mais velhos sentem-se mais entusiasmados pelas interações sociais.

Fitch (1987) desenvolveu uma escala de 20 itens desenhada de forma a identificar as motivações de estudantes que são voluntários. Esta escala inclui três grandes e distintos campos, onde em cada um deles assentam diferentes razões para a prática de voluntariado: motivações altruístas, motivações egoístas e motivações de obrigação social.

Cnaan e Goldberg-Glen (1991) chegaram a uma conclusão diferente. A sua pesquisa constou em solicitar aos voluntários que listassem, consoante o nível de importância, 28 motivos para se voluntariarem. Após a análise factorial das respostas, concluiu-se que grande maioria dos motivos se centrava num factor, levando os autores a afirmar que *“os voluntários são altruístas e egoístas. Isto é, os voluntários não distinguem entre os diferentes tipos de motivos. Os voluntários não agem por um único motivo mas sim por uma combinação de motivos que podem ser descritos como ‘uma experiência gratificante’. Eles não só dão como recebem algum tipo de recompensa ou satisfação”* (Cnaan e Goldberg-Glen, 1991:281).

Por sua vez, Wilson (2000) sustentou que as pessoas se voluntariam por causa das características, contexto comunitário e dever para com as relações que podem ser desenvolvidas, acrescentando que as amplas redes sociais e as experiências anteriores de voluntariado, aumentam as probabilidades para o indivíduo se voluntariar.

A abordagem funcional do comportamento do voluntário, proposta por Clary e Snyder (1991), tenta identificar as razões e propósitos que conduzem um indivíduo a determinado comportamento. Clary e Snyder (1999:157) propuseram esta abordagem como *“inquérito directo sobre os processos pessoais e sociais que iniciam, dirigem e sustentam a acção. As pessoas podem executar e/ou fazer executar as mesmas acções ao serviço de diferentes funções e eventos psicológicos, dependendo da correspondência às suas preocupações motivacionais com situações que podem satisfazer essas mesmas preocupações. A pesquisa é baseada na análise motivacional orientada para uma ampla variedade de processos cognitivos, afectivos, comportamentais e interpessoais”*.

A visão funcional de Clary *et al.* (1998) foca-se em motivos individuais. As teorias funcionais sustentam que as pessoas realizam voluntariado de forma a satisfazer uma ou várias necessidades ou motivos. Diferentes pessoas podem participar num mesmo trabalho de voluntariado por diferentes motivos. De facto, o voluntariado pode satisfazer diferentes motivos para um mesmo indivíduo, em diferentes situações. Em 1998, os autores identificaram seis motivos para o indivíduo se voluntariar: valores (para expressar valores relacionados com preocupações altruístas e humanitárias com o outros); compreensão (adquirir novos conhecimentos, experiências e novas habilidades); carreira (ganhar experiência relevante a nível profissional); social (fortalecer relações interpessoais); protecção (reduzir os sentimentos negativos o resolver problemas pessoais) e reforço (crescer e desenvolver-se psicologicamente). A abordagem funcional de Clary *et al.* (1998) ajuda assim a explicar o que motiva o voluntário a disponibilizar o seu tempo e o que o motiva a ser voluntário.

Hedrick (1983) afirma que os três motivos mais importantes para se ser voluntário são “a acção tem que ser vista como importante; tem que ser agradável e interessante; e os voluntários têm

que ter um bom supervisor ou líder”. Green (2002), por sua vez, afirma que o voluntário cederá o seu tempo se for assegurado que tem “a oportunidade de fazer a diferença”.

Sumariamente, pode dizer-se que os voluntários cedem o seu tempo pelas mais variadas razões: para se sentirem necessários (Clary e Snyder, 1999; Gerstein, Wilkeson e Anderson, 2004); para ganharem competências, conhecimentos e habilidades que podem ser aplicadas à carreira (Marx, 1999; Gerstein, Wilkeson e Anderson, 2004), pela satisfação pessoal (Kumar, Kallen e Mathew, 2002) e para terem a oportunidade de realizarem um trabalho de extremo interesse para elas. Também é sugerido que as pessoas se voluntariam para dar uma contribuição à sociedade ‘com as suas vidas’ (Allison *et al.*, 2002; Green, 2002). Nestas razões também se incluem os incentivos internos como o indivíduo sentir-se necessário ou “ganhar” competências que podem ser futuramente aplicadas na sua vida profissional, ou simplesmente ter sido interpelado se gostaria de ser voluntário (Freeman, 1997). Analisando os dados de um estudo datado de 1984, Freeman (1997:163) verificou que *“44% dos respondentes disseram que são voluntários porque foram abordados, fazendo deste factor o mais importante nas razões para voluntariar”*, o que não significa, no entanto, que todos os indivíduos são interpelados para o fazer.

Mesch *et al.* (1998) sintetizam que embora a terminologia possa variar de acordo com diferentes investigadores, a literatura existente acerca das motivações no voluntariado é tipicamente classificada segundo dois tipos: motivação altruísta e motivação instrumental. Mawen (2005:170) concluiu que *“os traços de altruísmo, a necessidade do indivíduo ser activo e a sua necessidade em aprender foram factores consistentes da orientação voluntária do indivíduo”*.

2.5 Desenvolvimento do perfil do voluntário

É fundamental para uma qualquer organização conhecer os seus públicos para melhor se lhes adaptar e para agir sobre eles de forma mais eficaz. Qualquer que seja o público, este nunca é homogéneo sendo composto por uma enorme quantidade de indivíduos diferentes uns dos outros nos seus hábitos, gostos e exigências, pelo que se exige ao Marketing que desenvolva metodologias capazes de uma actuação eficaz junto ao público-alvo da organização em causa (Lindon *et al.*, 2004). Entre as duas abordagens extremas de o fazer (marketing de massas e individualizado) situa-se uma abordagem intermédia - marketing segmentado *“consistindo na divisão do mercado global num número reduzido de subconjuntos - segmentos - devendo cada um deles ser suficientemente homogéneo quanto aos seus comportamentos, necessidades, motivações, etc.”* (Lindon *et al.*, 2004:139).

Independentemente do tipo de segmentação utilizado (segmentação geográfica, demográfica, psicográfica ou comportamental) o importante é que o programa de marketing possa ser adaptado de forma eficaz e eficiente reconhecendo as diferenças entre os indivíduos (Kotler e Keller, 2005). Neste estudo e de forma a traçar-se o perfil mais fiel possível do voluntário do Banco Alimentar da Cova da Beira e Viseu, utilizar-se-á essencialmente a segmentação socio-demográfica e comportamental.

A segmentação socio-demográfica, ou segmentação descritiva, é um método de segmentação indirecta. Assume relevância uma vez que *“são as diferenças nos perfis sócio-demográficos que estão na origem das diferenças verificadas nas vantagens procuradas e nas preferências”* (Lambin, 2000:247). Esta situação é evidente em numerosos sectores: é comumente aceite, e facilmente verificável, que os homens têm necessidades diferentes das mulheres, por exemplo. O mesmo acontece entre os jovens e os idosos, entre pessoas com altos rendimentos e aquelas que apresentam baixos rendimentos, entre outros exemplos. Desta forma, os critérios socio-demográficos são utilizados como indicadores das necessidades. As variáveis de segmentação socio-demográfica mais utilizadas são o sexo, a idade, o rendimento, o nível de escolaridade e as classes profissionais, uma vez que estes dados são de fácil acesso nas economias industrializadas (Lambin, 2000). Estas variáveis têm como principal utilização a definição de um perfil socio-demográfico de um segmento.

No entanto, *“a segmentação sócio-demográfica é uma segmentação a posteriori e como tal evidencia-se mais a descrição dos indivíduos que constituem um segmento em vez da análise dos factores que explicam a formação do segmento”* (Lambin, 2000:249). Por esta mesma razão, este tipo de segmentação deve ser complementado por outros modos de análise para poder explicar e prever comportamentos, como por exemplo a segmentação socio-cultural, advindo daí o seu notório desenvolvimento ao longo dos tempos (Lambin, 2000).

A segmentação socio-cultural parte da ideia de que indivíduos muito diferentes em termos socio-económicos podem ter comportamentos muito similares e que, inversamente, indivíduos semelhantes adoptam por vezes comportamentos muito diferentes. O objectivo é fornecer um retrato mais humano do segmento em análise que não se limite unicamente ao perfil socio-demográfico, mas que compreenda também informações sobre os seus valores, actividades, interesses, abordando também o domínio das motivações e a personalidade (Lambin, 2000). Neste estudo, a abordagem feita à segmentação socio-cultural será feita com base no estudo das motivações dos voluntários do Banco Alimentar, completando desta forma a análise dos dados demográficos recolhidos. Assim sendo, serão desenvolvidos perfis de comportamentos específicos e válidos unicamente para o segmento de voluntários do Banco Alimentar de Cova da Beira e Viseu.

Uma vez identificadas as bases de segmentação a utilizar, os esforços dos gestores de marketing devem centrar-se na compreensão das características dos indivíduos desses segmentos. Este conhecimento facilitará a sua tarefa no esboço de um programa de marketing adequado ao seu mercado alvo apelando-lhe de forma directa e esclarecedora.

Através do confronto com os dados existente relativos à população nacional depreende-se que determinados grupos sociais (definidos pelo sexo, idade, pelo nível de escolaridade e situação profissional) têm uma maior propensão para o voluntariado que outros. Porém, muitos dos dados encontrados desmistificam algumas das imagens correntemente associadas ao voluntariado: que é praticado apenas por mulheres, sem emprego e sem ocupações familiares de classe alta.

Apesar das representações comuns que concebem o voluntariado como uma ocupação tradicionalmente feminina, associada aos papéis tradicionais de mãe e esposa (Malanska, 1993:114), os homens representam, tal como na população nacional, apenas ligeiramente menos de metade do universo de voluntários recenseados (Delicado *et al.*, 2002) considerando-se portanto que a distribuição por **género** é praticamente equitativa. No entanto e segundo estudos internacionais, existem dados diferentes no que respeita a esta variável. Quando se fala em voluntariado em geral, destaca-se a ligeira proporção superior de homens (Halba e le Net, citados por Delicado *et al.*, 2002; Gaskin e Smith, 1995), quando se fala em voluntariado de cariz social é mais frequente a ligeira preponderância das mulheres (Martín e Gago, 2001; Proteau e Wolff, 1997).

Analisando-se a distribuição dos voluntários por **escalões etários** e segundo o estudo de Delicado *et al.* (2002:165), constata-se que *“são os escalões extremos (abaixo dos 20 anos e acima dos 46 anos) que se encontram sobrerrepresentados face à população nacional”*. Desta forma conclui-se que são os indivíduos que se encontram no pico da sua vida activa (entre os 20 e 45 anos) apresentando obrigações profissionais e familiares, e conseqüentemente uma menor disponibilidade, os que mais se disponibilizam para o voluntariado.

Apesar do voluntariado ser manifestamente uma actividade que consome tempo, pode afirmar-se que o voluntário típico não deixa de ter uma ocupação laboral muitas vezes intensa ou **obrigações familiares**. Segundo o estudo de Delicado *et al.* (2002), 64% dos voluntários são casados e praticamente metade tem filhos co-residentes, pelo que o voluntariado não se assume como uma actividade de substituição material, ocupacional ou afectiva face à inexistência de uma família. Em comparação com a realidade da população portuguesa, *“a proporção de solteiros e divorciados é inferior no conjunto dos voluntários e o grupo de viúvos assume um peso mais acentuado”* (Delicado *et al.*, 2002:170). Estes dados vão de encontro às tendências internacionais. Embora se observe que em países como a Bélgica e a Alemanha a taxa de voluntariado nos solteiros é ligeiramente superior à dos casados, na maioria sucede o inverso e

em todos os países considerados no estudo de Delicado *et al.* (2002), o grupo com menores taxas de voluntariado são os divorciados e viúvos. É também de realçar que são detectáveis variações - embora ligeiras - na distribuição do estado civil dos voluntários segundo o tipo de voluntariado, consequência maioritariamente de um efeito etário. *“Como os voluntários ocasionais tendem a ser mais jovens, a proporção de solteiros é um pouco superior face aos outros grupos”* (Delicado *et al.*, 2002:172).

De acordo com o estudo de Delicado *et al.* (2002), um dos traços distintivos dos voluntários face à restante população nacional é o elevado nível de **escolaridade** médio. Num país onde ainda existe uma percentagem de população que é analfabeta, e perto de metade apenas tem o ensino primário, é de destacar que mais de 65% dos voluntários detenha um grau de escolaridade secundário ou superior. Esta associação entre voluntariado e nível de escolaridade também é verificada em alguns estudos internacionais (ex. Proteau e Wolff, 1997; Gaskin e Smith, 1995) e estará relacionada com um conjunto de factores adicionais como o nível de rendimentos, o grau de detenção de informação sobre as oportunidades de voluntariado, as qualificações para desempenhar tarefas específicas, etc. (Delicado *et al.*, 2002).

Tendo como base a análise da **profissão** dos voluntários do estudo de Delicado *et al.* (2002) conclui-se que o voluntariado é na generalidade mais qualificado e especializado face à distribuição ocupacional da restante população portuguesa. Perto de metade dos voluntários desempenham profissões científicas, técnicas ou artísticas (médicos, professores, enfermeiros, etc.), enquanto os trabalhadores industriais, que constituem 65% da população activa, representam menos de 20% dos voluntários. De destacar é também o acentuado número de voluntários trabalhadores administrativos e a sub-representação dos trabalhadores agrícolas e do pessoal dos serviços e comércio no voluntariado.

É da combinação da análise do discurso dos voluntários, das representações e justificações que apresentam para a sua actividade, que poderá emergir a compreensão de factores explicativos para o facto de algumas pessoas se voluntariarem e outras não, o que permitirá, por um lado, perceber quais as tendências futuras do voluntariado e, por outro lado, fornecer indicações às instituições de acolhimento e aos decisores políticos sobre quais as melhores vias para promover o voluntariado (Delicado *et al.*, 2002).

Como já foi abordado anteriormente, o conceito de motivação associado ao voluntariado pode adquirir diferentes acepções tendo sido criadas pelos vários autores distinções entre os tipos de motivação. Na literatura é frequentemente estabelecida a distinção entre motivações altruístas e motivações egoístas (Delicado *et al.*, 2002), onde as primeiras estão centradas no desejo de fazer o bem pelos outros, e as segundas nos benefícios que o voluntário obtém na sua actividade, quer seja material ou simbólico.

Como também já foi analisado, um mesmo voluntário pode revelar um conjunto de motivações em simultâneo, como por exemplo motivações altruístas e egoístas, como está patente no referido por Wuthnow (1991:33) - *“o desejo altruísta de fazer o bem pode trazer benefícios egoístas ao voluntário como a sua realização pessoal ou o seu bem-estar”*.

De acordo com o estudo de Delicado *et al.* (2002), analisando a percepção que os dirigentes das instituições de acolhimento têm das motivações dos seus voluntários e mantendo uma distinção “grosseira” entre os dois tipos de motivações, “depreende-se que a distribuição é relativamente equilibrada” (Delicado *et al.*, 2002:194). Surge em primeiro lugar a categoria “tornar-se útil”, em segundo a “solidariedade” (num plano bem superior a outro conotado com a caridade tradicional, a compaixão) e a contribuição para a comunidade e só depois o facto de o voluntário ter tempo livre. *“O dever moral e a crença religiosa detêm uma classificação superior aos princípios sociais e políticos, mais próximos de uma solidariedade laica a cívica”* (Delicado *et al.*, 2002:194).

Entre as motivações que vão ao encontro às necessidades e aspirações dos voluntários é de referir que nenhuma deixou de ser mencionada pelos inquiridos; de qualquer das formas observou-se que é mais frequente o voluntariado ser apontado como um meio de adquirir capacidades, gerar interconhecimento e participar em actividades lúdicas, do que como instrumento de posição social ou liderança (Delicado *et al.*, 2002).

PARTE II

3. Objectivos, hipóteses e metodologia da investigação empírica

3.1 Objectivos e Hipóteses de investigação

3.1.1 Objectivos de Investigação

O objectivo deste estudo é explorar experiências, sentimentos e atitudes dos voluntários de uma organização não lucrativa em Portugal - Banco Alimentar - de forma a analisar o que motiva os indivíduos dessa mesma instituição a cederem o seu tempo livre e os seus recursos. A intenção é aumentar o entendimento das razões e motivações que conduzem um indivíduo ao trabalho de voluntariado, podendo, posteriormente, este mesmo entendimento contribuir para a implementação de acções que resultem numa menor taxa de abandono da instituição por parte dos voluntários, assim como uma melhor adaptação de cada voluntário ao trabalho que realiza dentro da organização de acordo com as suas motivações e preocupações. Desta forma, a presente investigação propõe dois objectivos gerais:

- *Identificar quais são as principais motivações dos voluntários do Banco Alimentar*

- *Analisar o perfil dos voluntários ocasionais e permanentes, assim como o perfil dos voluntários pertencentes ao Banco Alimentar da Cova da Beira e ao Banco Alimentar de Viseu.*

3.1.2 Hipóteses de Investigação

De acordo com o estudo de Mesch *et al.* (1998:11) *“Como previsto, a educação tem uma influência positiva na retenção do voluntário à organização. Os indivíduos com um nível de escolaridade inferior ao ensino liceal são significativamente mais propensos a abandonar a organização do que aqueles que apresentam um grau de bacharelato ou de pós-graduação”*. No sentido de perceber se esta realidade também se verifica no Banco Alimentar, foi formulada a primeira hipótese:

Hipótese 1 - Quanto maior for o nível de escolaridade do voluntário, maior será o seu tempo de permanência na organização.

Uma vez que a *generativity* representa as preocupações que o indivíduo apresenta com as gerações futuras, adequando os seus comportamentos e crenças de acordo com essas

preocupações, julga-se pertinente compreender até que ponto o facto de o indivíduo ter uma descendência directa (filhos) influencia o índice dessa sua mesma preocupação (*generativity*), surgindo desta forma a ideia de testar a hipótese 2.

O estudo realizado por McAdams e Aubin (1992) testa se existe ou não relação entre os níveis de *generativity* e o facto de o indivíduo ter sido pai. Os resultados da ANOVA mostram resultados significantes para o facto de o indivíduo ter filhos. De acordo com estes autores a relação entre ter filhos e a *generativity*, avaliada através da escala LGS (Loyola Generativity Scale), é acentuadamente forte (McAdams e Aubin, 1992).

Hipótese 2 - O facto de o voluntário ter filhos está positivamente relacionado com o seu nível de *generativity*.

A concepção inicial de *generativity* de Erikson (1950) sugeriu que esta apenas era aplicável aos indivíduos adultos. Kotre (1984), por sua vez, ampliou o conceito libertando-o de uma posição cronológica fixa. Segundo este autor, os investigadores deveriam alargar as conceptualizações de *generativity* eliminando qualquer restrição de idade. De acordo com McAdams e Aubin (1992), o modelo de Erickson implica muito mais mudanças estruturais no desenvolvimento da personalidade adulta, do que o que é defendido pela maioria dos teóricos contemporâneos.

Ryff e Heicke (1983) testaram o nível de *generativity* em três amostras com diferentes médias de idade (21, 48 e 69) e concluíram que a amostra com a média de idades mais baixa tende a demonstrar elevados índices de *generativity*. McAdams, Aubin e Logan (1993), por sua vez, concluíram que os jovens apresentam índices de *generativity* inferior aos adultos, mas superiores aos adultos mais velhos. No mesmo estudo, 6 meses depois, os autores confirmaram que os adultos apresentam índices de *generativity* superiores aos jovens e aos seniores, não encontrando, no entanto, diferenças significativas entre o grupo de adultos de idade média e os mais velhos. Mais recentemente, McAdams e Logan (2003), num estudo de revisão da literatura sobre a relação entre a idade e os diferentes níveis de *generativity*, concluíram que o constructo provavelmente não está associado a nenhuma idade específica.

Como o desenvolvimento do indivíduo não é previsível, diferentes aspectos relacionados com *generativity* poderão surgir ou desaparecer em determinadas fases da vida. Assim, a relação entre a idade e a *generativity* indica que a *generativity* pode estar presente em cada fase da vida do indivíduo mas pode apresentar diferentes níveis de intensidade (Urieu e Kilbourne, 2011).

Erikson (1950) considera normal os indivíduos mais jovens estarem menos preocupados com o futuro das próximas gerações, uma vez que o seu pensamento ainda está muito centrado em si

mesmo, nas suas preocupações e sonhos para o resto da vida. Pelo contrário é comum assistir-se aos comentários de indivíduos mais idosos manifestando a sua preocupação com o futuro e com as condições que o mesmo apresentará se determinados comportamentos persistirem. Esta constatação conduziu à criação da hipótese 3, apresentada a seguir:

Hipótese 3 - Quanto maior for o nível de *generativity* apresentado pelo voluntário, maior será a idade do mesmo.

A motivação respeitante à carreira, patente em alguns estudos de voluntariado, parece estar relacionada com a idade. Segundo o estudo de Boon (s.d.), os voluntários mais jovens estão significativamente mais motivados pelos benefícios que poderão estar associados à sua carreira devido ao seu trabalho de voluntariado. Embora alguns voluntários mais velhos afirmem que o voluntariado beneficiará indirectamente as suas carreiras, aumentando os seus contactos profissionais ou melhorando o curriculum, são os voluntários jovens que estão significativamente mais motivados pelo desejo de adquirir o entendimento técnico que a sua tarefa requer, bem como aprender e ensinar as suas mais diversas habilidades e competências.

Numa realidade onde o desemprego afecta cada vez mais os jovens, entendeu-se que seria importante verificar qual a relação que a motivação relacionada com a carreira tem com a idade do voluntário, surgindo assim a hipótese 4.

Hipótese 4- Quanto mais jovem for o voluntário, maior será a sua motivação relacionada com a carreira.

As hipóteses 5 e 6 são uma contribuição da investigadora, tentando auxiliar a organização regional e nacional do Banco Alimentar a melhor compreender a tipologia e especificidades regionais dos voluntários. Por um lado, Agostinho e Paço (2011) concluíram que, a nível motivacional, os voluntários permanentes e ocasionais do Banco Alimentar apresentam diferenças, sendo que o factor “Benefícios para o próprio bem-estar” do voluntário, a sua idade e o facto de o indivíduo ser voluntário noutras instituições são aqueles que mais contribuem para esta distinção. Por outro lado, tem-se vindo a constatar que o ajuste das motivações às tarefas desempenhadas pode beneficiar ambas as partes. Para além disso, verificou-se que a organização ainda não tinha um estudo formal e científico acerca do perfil motivacional dos seus voluntários, pelo que faria todo o sentido encetar neste trabalho.

Segundo Slaughter e Home (2004), os benefícios da retenção de voluntários são cada vez mais reconhecidos, e a componente principal da retenção do voluntário é o entendimento das motivações individuais do voluntário. A identificação dos motivos específicos permite aos gestores adaptar o voluntário às tarefas que desempenha de acordo com as suas motivações,

desencadeando esta acção um maior nível de satisfação e uma maior probabilidade de o voluntário continuar na organização. Assim, foram formuladas as últimas duas hipóteses:

Hipótese 5- Existem diferenças motivacionais significativas entre os voluntários permanentes e os ocasionais.

Hipótese 6 - Existem diferenças motivacionais significativas entre os voluntários do Banco Alimentar da Cova da Beira e do Banco Alimentar de Viseu.

3.2 Metodologia da Investigação

3.2.1 Desenho da Metodologia da Investigação

Tendo sido enunciados os objectivos do presente estudo, surge a necessidade de definir a metodologia mais adequada de forma a atingir satisfatoriamente os objectivos propostos.

De acordo com Pádua (2007:38) *“o desenvolvimento da pesquisa envolve quatro momentos marcantes, cada um com as suas especificidades”*. Segundo a autora, esta divisão é um recurso meramente didáctico que permite organizar o desenvolvimento de todo o processo. Na prática, não se constituem como actividades isoladas, etapas rígidas ou estanques ou independentes umas das outras, mas estão articuladas entre si complementando-se pelo próprio desencadeamento lógico das actividades de pesquisa.

Desta forma e segundo a nomenclatura utilizada por Pádua (2007), a primeira etapa é o planeamento do trabalho de investigação que se vai desenvolver. Nesta etapa procede-se à selecção do tema, à revisão bibliográfica, à formulação do problema levantando-se as hipóteses de investigação finalizando-se com a indicação dos recursos técnicos e metodológicos a utilizar.

Na segunda etapa procede-se à recolha de dados, que na presente investigação será efectuada através de um questionário administrado aos voluntários do Banco Alimentar da Cova da Beira e do Banco Alimentar de Viseu.

Posteriormente, e numa terceira etapa, proceder-se-á a análise dos dados. Aqui classificar-se-á e organizar-se-á a informação recolhida estabelecendo-se as relações existentes entre os dados, procedendo-se à interpretação dos resultados obtidos e à discussão das respectivas conclusões.

Por último, na etapa quatro, processa-se a elaboração escrita da investigação, apresentando-se a estrutura definitiva do projecto de pesquisa

3.2.2 Variáveis e escalas

3.2.2.1 Motivações

Como instrumento de mensuração do grau de motivações dos voluntários utilizou-se a aproximação funcional, proposta por Clary *et al.* (1998). A abordagem funcional tem como foco o desejo consciente dos indivíduos. Nesta abordagem, as motivações são pensadas para levar os indivíduos a participar em várias acções incluindo actividades de voluntariado (Burns *et al.*, 2006). A abordagem funcional vê, portanto, a motivação como a causa das escolhas/acções do indivíduo (Snyder, Higgins e Shucky, 1983).

Relativamente a esta abordagem, observa-se na literatura existente sobre este tema que foram desenvolvidas várias escalas de forma a examinar as motivações individuais do voluntário de acordo com uma perspectiva funcional, incluindo modelos de um factor (Cnaan e Goldberg-Glen, 1991); dois factores (Frisch e Gerrard, 1981) e de seis factores (Clary *et al.*, 1998).

As escalas desenvolvidas para mensurar as motivações individuais do voluntário baseadas no modelo de um factor exibiram maiores debilidades e o seu desenvolvimento tem sido, geralmente, baseado no contexto de um quadro mais teórico (Okun, Barr e Herzog, 1998). Além disso, existem dúvidas sobre se os modelos de um factor medem realmente um único factor. Uma análise factorial exploratória realizada com a escala de Cnaan e Goldberg-Glen (1991) (a escala mais utilizada com base de modelo de um factor) por Luciani (1983), por exemplo, resultou em sete factores e não apenas num como hipotetizado. Da mesma forma, Okun, Barr e Herzog (1998) observaram que este modelo de apenas um factor não proporcionava um ajuste adequado aos dados sobre o voluntariado.

Por sua vez, o modelo de dois factores de Frisch e Gerrard (1981), por exemplo, assume que a actividade de voluntariado é motivada tanto por motivos altruístas como egoístas. Uma análise com o Método dos Componentes Principais conduzida por estes autores no processo de desenvolvimento da escala apoiou a solução de dois factores. Também Latting (1990) desenvolveu uma escala de dois factores semelhantes, baseada no mesmo tipo de análise. No entanto Okun, Barr e Herzog (1998) observaram que o modelo de dois factores, geralmente, não fornecia um “ajuste” adequado aos dados sobre o voluntariado.

A escala mais consensual e comumente utilizada para mensurar as motivações individuais dos voluntários é a “*Volunteer Functions Inventory - VFI*” (Clary *et al.*, 1998). Esta escala, como foi referenciado anteriormente, indica seis factores principais para o indivíduo se voluntariar

1. Desenvolvimento e reforço de uma carreira (carreira)
2. Aumento e enriquecimento do desenvolvimento pessoal (estima)

3. Normas e regras (social)
4. Escape/fuga de sentimentos negativos (protecção)
5. Aprendizagem de novas habilidades e praticar habilidades subutilizadas (compreensão)
6. Expressão de valores relacionados com crenças altruístas (valores)

Quando Okun, Barr e Herzog (1998) examinaram este modelo e observaram que parecia encaixar-se nos dados sobre o voluntariado, sugerindo assim que é o modelo mais adequado para compreender e medir as motivações para ser voluntário.

Analisando a validade da escala VFI, Clary *et al.* (1998), bem como Allison, Okun e Dutridge (2002), observaram que a escala aparecia ser um instrumento válido. A escala normalmente apresenta um alpha de Cronbach acima de 0,80 (Clary, Snyder e Ridge, 1992) com correlações entre 0,64 e 0,78 (Clary *et al.*, 1998). Também aparenta apresentar validade de critérios e construção (Clary *et al.*, 1998).

Allison, Okun e Dutridge (2002) observaram que as respostas à escala VFI estavam fortemente correlacionadas com a actividade do voluntário. A escala final consiste em 30 razões para voluntariar baseada numa escala de Likert de 1 a 7 (onde 1 significa nenhuma importância e 7 extrema importância). Cada um dos 6 factores é avaliado por 5 itens. O resultado para cada motivação representa a importância relativa de cada item para o indivíduo. Similarmente, os resultados mais elevados reflectem a motivação com mais importância para o voluntário.

Dadas as diferentes realidades existentes nos Estados Unidos da América (EUA) e em Portugal julgou-se mais adequado seguir as alterações efectuadas por Ferreira, Proença e Proença (2011), de forma a adoptar esta escala à realidade portuguesa.

As principais adaptações encontram-se em duas variáveis: o item 17 e 23 que depois das alterações poderão confundir-se com o item 29 e por isso convém esclarecer-se o processo de ajustamento.

O item 17 da escala original *"Others with whom I'm close place a high value on community service"* e o item 23 *"Volunteering is an important activity to the people I know best"*, tinham uma grande ligação com o conceito "comunidade" que, embora nos EUA faça sentido, na realidade portuguesa não é muito aplicável, e por isso, concordou-se com Ferreira, Proença e Proença (2011), fazendo uma adaptação destes itens à realidade portuguesa. Ao mesmo tempo esta adaptação precisava de ter em conta o público e o contexto para o qual se direccionava. Por exemplo, a questão de conhecer outras pessoas não tem necessariamente a ver com 'fazer

amigos'. Alguns indivíduos já têm muitos amigos e vão acrescentar novos amigos ao seu leque, mas outros têm poucos e portanto os 3 itens (17,23 e 29) embora pareçam semelhantes, têm objectivos diferentes. Assim:

"Item 17- O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas", este item não inclui a questão da amizade, mas apenas o de conhecer mais pessoas, alargar os contactos.

"Item 23 - O voluntariado permite-me ter mais amigos", este item mostra que o indivíduo já tem amigos, mas com a sua participação consegue alargar mais o leque de amigos.

"Item 29¹ - O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos", esta variável quer dizer que o indivíduo previamente não deveria ter muitos amigos e como tal a sua principal motivação é arranjar amigos.

3.2.2.2 Generativity

A *generativity* é uma "construção" desenvolvida inicialmente por Eriksson (1950). Refere-se *"às crenças individuais de que o comportamento actual do indivíduo tem consequências nas gerações vindouras"* (Urieen e Kilbourne, 2010:69). De um ponto de vista social, a *generativity* é um recurso que incentiva as pessoas para o bem público tentando manter e transmitir essas acções de geração para geração (Urieen e Kilbourne, 2010).

Generativity requer a consideração e preocupação com os outros, isto é, sugere que os indivíduos que apresentam elevados valores de *generativity* devem ser mais conscientes e preocupados com o ambiente em que estão inseridos, modificando o seu comportamento de acordo com as suas crenças (Urieen e Kilbourne, 2010).

Erikson (1950) introduziu o conceito de *generativity* numa teoria do ciclo de vida humana com base no estudo de desenvolvimento da personalidade do indivíduo. Nesta teoria, *"generativity vs estagnação"* é o sétimo de oito estágios da vida humana, e na sua formulação inicial, a *generativity* está associada com a idade média adulta. De acordo com Erikson, *generativity "é essencialmente a preocupação em estabelecer e orientar a próxima geração"* (Erikson citado por McAdams e Aubin, 1992:1003).

Uma das primeiras experiências de *generativity* poderia ser expressa na geração seguinte, com a criação e educação dos filhos, mas uma visão mais ampla deste conceito inclui definições de vida

¹ "Volunteering is a way to make new friends"

diferentes como a profissão do indivíduo, a sua propensão para voluntariar, as suas afiliações políticas e religiosas, actividades de lazer e actividades comunitárias (McAdams e Aubin, 1998).

Belah *et al.*, citados por Urien e Kilbourne (2011), sugerem que as comunidades podem ter um certo nível de *generativity* colectivo, porém as pessoas perderam o ‘verdadeiro’ significado da vida. Os autores levantaram também a questão sobre o tipo de mundo que será deixado às gerações futuras, tanto a nível físico como cultural, dado que as formas correntes de comportamento são focadas no auto-aperfeiçoamento e consumo (materialismo).

Depois de Erikson, um dos primeiros autores a examinar o conceito de *generativity* foi Kotre (1984), que definiu *generativity* como “o desejo de viver de tal modo que o que é feito vai durar para além da própria vida”.

Numa abordagem psicossocial, McAdams e Aubin (1992) propõem uma representação de *generativity* que liga a pessoa enquanto indivíduo e o mundo social.

McAdams, Hart e Maruma (1998) afirmam que a teoria de *generativity* inclui 7 características:

- (1) Há um desejo pessoal interno da imortalidade simbólica (o desejo de desafiar a morte através da construção de legados que permanecerão);
- (2) Há uma procura cultural que engloba um amplo espectro de factores externos ao indivíduo (desenvolvimento de expectativas e oportunidades sociais), que poderia oferecer a capacidade de o indivíduo moldar as suas tendências de “*generativity*”;
- (3) Na fase adulta, essas fontes motivacionais promovem uma preocupação inconsciente com próxima geração;
- (4) Existe uma crença na espécie ou na bondade fundamental e no merecimento da vida humana no futuro (McAdams e Aubin, 1992);
- (5) Compromisso com as decisões e objectivos da *generativity*;
- (6) Acções *generativity* como criar (o indivíduo cria uma extensão do “eu” que serve como um legado expresso na própria imagem); manter (conservação ou comportamento de preservação, como por exemplo a protecção ambiental), ou a oferta de si mesmo (passar alguma coisa ou alguém para a próxima geração);
- (7) Os adultos vão construir uma narrativa de *generativity* de acordo com os seus esforços produzidos nesta área.

Assim, e de acordo com McAdams, Hart e Maruma (1998:9), integrando as sete características da *generativity*, a mesma consiste “numa série de desejos internos, uma procura social, preocupação consciente, a crença, o compromisso, a acção e a narrativa, finalmente, justificada

em termos do objectivo geral psicológico de prever a sobrevivência, o bem-estar e o desenvolvimento da vida humana em gerações vindouras”.

No presente estudo apenas foram utilizadas cinco das dezassete variáveis da *Loyola Generativity Scale* uma vez que foram estas que se entenderam como sendo as mais relevantes e adequadas para atingir os objectivos propostos do estudo em questão. Por outro lado queria evitar-se construir um instrumento de recolha dos dados demasiado extenso.

Tal como no caso da escala motivacional apresentada anteriormente, para medir a *generativity* foi usada uma escala de Likert de 7 pontos, em que 1 significa que a variável não é nada importante para o voluntário e 7 muito importante.

3.2.3 Definição da amostra

De forma a proceder-se ao teste das hipóteses levantadas e para obter as necessárias evidências empíricas, houve necessidade de definir previamente a população sobre o qual o irá incidir o estudo empírico.

“Qualquer investigação empírica pressupõe uma recolha de dados” (Hill e Hill, 2000:41). No processo de recolha de dados, é necessário desenvolver um procedimento sistemático que assegure a fiabilidade e comparabilidade dos dados. É necessários que se estabeleça, à partida, um plano de amostragem no qual se especifica a população alvo e a população a inquirir, a partir do qual se retirará a amostra.

Como técnica nas ciências sociais, a pesquisa de campo tem conquistado uma considerável credibilidade a partir da sua aceitação generalizada e do seu uso em instituições académicas. A maior vantagem da técnica de pesquisa por amostra *“é a capacidade de generalizar a respeito de uma população inteira, extraíndo-se inferências com base em dados obtidos através de uma pequena parcela da população”* (Rea e Parker 2000:16). O investigador deve procurar seleccionar uma amostra que represente um “universo” aproximado da população útil, bem como ponderar o grau de precisão desejado em relação ao aumento de tempo e custo de uma amostra maior (Rea e Parker, 2000).

Como população do presente estudo tem-se os voluntários que colaboram com o Banco Alimentar. Aquando da selecção da amostra foram tidos em consideração vários critérios:

- (1) Foram inquiridos os voluntários do Banco Alimentar da zona de residência da investigadora, de forma a reduzir custos e tornar mais rápida a recolha
- (2) Uma vez que a recolha de dados apenas ocorreu durante o fim-de-semana da Campanha de Natal de 2010, interessava escolher um segundo Banco Alimentar relativamente próximo do da Cova da Beira de forma a maximizar recursos e o tempo de contacto com os voluntários, por isso, para além do Banco Alimentar da Cova da Beira escolheu-se também o Banco Alimentar de Viseu. Esta seria uma forma de aumentar a dimensão da amostra.

Recorreu-se ao tipo de amostragem não aleatória por conveniência. Embora este tipo de amostragem possa reduzir a representatividade da amostra, uma vez que não há garantia de que a mesma seja razoavelmente representativa do universo (Barañano, 2008; Hill e Hill, 2000). Neste tipo de amostragem, a *“selecção de unidades da amostra é feita de forma arbitrária em função da conveniência da pesquisa”* (Barañano, 2008:91).

Para assegurar a representatividade da amostra, é necessário garantir a heterogeneidade dos seus elementos. Porém, o aumento da amostra implica um aumento de custos restando a possibilidade de aumentar a precisão das estimativas através da redução da heterogeneidade da população. Para Blankenship, Breen e Dutka (1998), a dimensão requerida da amostra, de forma originar resultados fidedignos e seguros, deve ter em conta a margem de erro e o nível de confiança.

De acordo com Berni citado por Lange (2010), considerando N o tamanho da população (350² voluntários no Banco Alimentar da Cova da Beira e 800³ voluntários no Banco Alimentar de Viseu), E₀ o erro amostral tolerável (5%), n₀ a primeira aproximação do tamanho da amostra e n o tamanho da amostra vem que:

$$n_0 = 1/E_0^2 \text{ e } n = N \cdot n_0 / N + n_0$$

Assim e efectuando os cálculos com os valores correspondentes a cada Banco alimentar tem-se que como amostra do Banco alimentar da Cova da Beira dever-se-ia ter recolhido 186 questionários e no Banco Alimentar de Viseu 266 questionários. Na realidade, na Cova da Beira recolheram-se 109 questionários e em Viseu 82.

² Dados recolhidos do site oficial do Banco Alimentar em Dezembro de 2010

³ Dados recolhidos do site oficial do Banco Alimentar em Dezembro de 2010

De acordo com estes cálculos e com um erro amostral de 5% conclui-se que a amostra obtida não é totalmente representativa da população, razão justificada pelas limitações de recursos e tempo de duração da campanha (27 e 28 de Novembro - Campanha de Natal de 2010).

De um total de 199 questionários distribuídos e recolhidos, eliminaram-se 6, sendo a amostra final composta por 193 voluntários.

3.2.4 Método de obtenção de dados

Uma vez que a informação que se pretende recolher tem um carácter particular uma vez que diz respeito às motivações de cada voluntário, considera-se que, à semelhança de outras investigações (Burns *et al.*, 2006; Wei, Donthu e Bernhardt, 2011; Papadakis, Griffin e Frater, 2004; Dolnicar e Randle, 2007; Yoshioka, Brown e Ashcraft, 2007; Bruyere e Rappe, 2006), a utilização do método de recolha de dados através do inquérito por questionário é a opção mais adequada e eficaz.

Segundo Rea e Parker (2000) as informações das pesquisas podem ser recolhidas através de três métodos: correio, telefone/e-mail e pessoalmente, tendo-se optado pela última. Este tipo de recolha apresenta várias vantagens descritas por Rea e Parker (2000), nomeadamente o alto índice de respostas e a garantia de que as instruções são seguidas.

O questionário que foi tomado como instrumento de recolha de informação nesta pesquisa foi elaborado com base na informação recolhida através da revisão da literatura, sendo composto da seguinte forma:

PARTE I - Mensuração do grau de motivação dos voluntários através da escala “Volunteer Functions Inventory - VFI” (Clary *et al.*, 1998) e posterior mensuração do grau *generativity* que os voluntários apresentavam através da escala “Loyola Generativity Scale” (McAdams e Aubin, 1992).

Como anteriormente explicado, a escala “Volunteer Functions Inventory” foi adaptada à realidade portuguesa de acordo com o estudo de Ferreira, Proença e Proença (2011). Da mesma forma, também a escala “Loyola Generativity Scale” não foi utilizada na sua totalidade, sendo apenas referidas no questionário as variáveis consideradas relevantes para atingir os objectivos propostos.

PARTE II - Recolha de informações de carácter demográfico e outros dados sobre os inquiridos:

- Sexo
- Idade
- Escolaridade
- Rendimento mensal
- Profissão
- Existência de filhos
- Tempo de voluntariado no Banco Alimentar
- Tipo de voluntário (permanente ou ocasional)
- Voluntário apenas no Banco Alimentar ou também noutras instituições

Nesta segunda parte do questionário foram utilizadas sobretudo questões fechadas, uma vez que estas simplificam as possíveis alternativas de resposta, sendo as mesmas apresentadas de forma dicotómica ou de escolha múltipla. Também em três questões (idade, profissão e tempo de voluntariado) utilizou-se a opção de resposta aberta. Embora, muitas vezes, seja de difícil codificação e interpretação, as respostas abertas não delimitam à partida as alternativas de resposta do indivíduo solicitando uma resposta livre (Rojas, 2001), sendo estas as duas principais razões que levaram à opção por este tipo de resposta.

Na primeira parte do questionário utilizaram-se escalas de Likert para medir o nível de importância das afirmações propostas. As escalas de Likert requerem que os entrevistados indiquem o seu grau de concordância ou discordância com declarações relativas à atitude que está a ser medida. As declarações de concordância devem receber valores positivos ou altos enquanto as declarações das quais discordam devem receber valores negativos ou baixos (Baker, 2005). As principais vantagens das Escalas Likert em relação às outras, segundo Mattar (2001), são a simplicidade de construção; o uso de afirmações que não está explicitamente ligado à atitude estudada, permitindo a inclusão de qualquer item que se verifique, empiricamente, ser coerente com o resultado final; e ainda, a amplitude de respostas permitidas apresenta informação mais precisa da opinião do respondente em relação a cada afirmação.

Depois de preparado o questionário é importante efectuar um teste prévio do instrumento em condições reais de pesquisa. Durante esse teste, *“as perguntas mal redigidas e a qualidade geral do instrumento serão aperfeiçoadas. Com base na experiência do pré-teste, o questionário será ajustado ao processo de pesquisa”* (Rea e Parker 2000:24).

No presente estudo realizaram-se 10 pré-testes, não se verificando nenhuma dificuldade do respondente nem erro nas perguntas efectuadas, não sendo necessário proceder a uma correcção do questionário a aplicar na amostra.

O questionário definitivo (Anexo 1) foi aplicado no fim-de-semana de 27 e 28 de Novembro de 2010, durante a Campanha de Natal do Banco Alimentar, na região da Cova da Beira e em Viseu (em estabelecimentos comerciais como supermercados e hipermercados, e nos armazéns do Banco Alimentar). Antes do preenchimento do questionário, houve sempre um esclarecimento prévio acerca do objectivo da investigação bem como da importância da colaboração dos voluntários no seu preenchimento.

3.3 Método de análise de dados

As técnicas estatísticas utilizadas nesta investigação foram escolhidas de acordo com a sua adequabilidade aos objectivos da investigação e aos dados a analisar.

Para a análise das hipóteses a principal técnica utilizada foi a regressão linear, que estuda o relacionamento entre variáveis. De acordo com Hair *et al.* (2006), na selecção do modelo de regressão, o investigador deve considerar a adequação do problema de investigação a este modelo, a especificação de uma relação estatística e a selecção das variáveis dependentes e independentes.

Como referido anteriormente, o modelo da regressão tem como principal objectivo estudar o relacionamento entre variáveis. Este relacionamento é representado num modelo matemático onde a variável dependente ou variável resposta (Y) é associada com as variáveis independentes ou variáveis predictoras (X). Para tal, é utilizado o conceito de associação representado pelo coeficiente de correlação (r). Duas variáveis dizem-se correlacionadas se o efeito numa variável estiver associado aos efeitos noutra. Por esta razão, o coeficiente de correlação é fundamental para a análise da regressão dado que descreve a relação entre duas variáveis (Hair *et al.*, 2006).

A análise de regressão é simples quando se considera uma única variável explicativa; e toma a designação de múltipla, quando a relação integra pelo menos duas variáveis explicativas (Pinto, 2010).

Quando os fenómenos têm tendência para se relacionarem linearmente, o modelo de regressão linear é a forma matemática apropriada para descrever a relação entre esses fenómenos:

$$Y_i = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i$$

Onde, de acordo com Pinto (2010), a variável Y representa o fenómeno que a relação pretende explicar, tomando a designação de variável dependente. O índice *i* representa cada uma das

observações da variável dependente. α e β são os parâmetros da relação. A variável X representa o factor explicativo incluído na relação e designa-se por variável independente. O índice i representa cada um dos valores que a variável assume. ϵ_i agrega os restantes factores explicativos não incluídos na relação e que podem influenciar o comportamento da variável dependente. O seu comportamento é aleatório, pelo facto de agregar factores de natureza muito diversa. Costuma designar-se por variável residual ou erro.

De acordo com Hair *et al.* (2006), o coeficiente de regressão β representa a variação estimada na variável dependente para uma unidade de variação da variável independente. Se o coeficiente de regressão for estatisticamente significativo, ou seja, se tiver um valor significativamente diferente de zero, o valor do coeficiente de regressão indica a medida em que a variável independente está associada com a variável dependente. No entanto, α só terá valor explicativo dentro do intervalo de valores para a variável dependente, sendo que a sua interpretação é baseada nas características da variável independente, tendo valor interpretativo se a variável independente tiver valor zero.

À semelhança de outros modelos estatísticos, também este é baseado em pressupostos. Os principais pressupostos deste modelo incidem sobre a componente do erro (ϵ), em que:

- 1) Os erros podem ser valores positivos e negativos, pelo que a sua média é zero. A variância dos erros é sempre constante para qualquer valor, ou seja, verifica-se a homocedasticidade dos erros;
- 2) Assume-se que os erros se distribuem independentemente uns dos outros.
- 3) Os valores dos erros seguem uma distribuição normal;

Para testar os pressupostos do modelo é necessário efectuar a análise dos resíduos. Desta forma, o primeiro pressuposto é verificado pela estatística descritiva dos erros, em que se verifica se estes apresentam médias próximas de zero e desvios-padrão próximos de um.

O pressuposto dos erros serem independentes é avaliado através do teste de Durbin-Watson (DW) cuja hipótese nula é “os erros não são autocorrelacionados, isto é, são independentes” contra a hipótese alternativa de “os erros são autocorrelacionados, isto é, não são independentes”. Segundo Laureano (2011), o teste de Durbin-Watson varia entre 0 e 4. Valores perto dos extremos revelam a existência de autocorrelação dos erros (de primeira ordem - correlação entre dois erros sucessivos, ou seja, em que um erro depende do anterior). Também se realça que a violação deste pressuposto só é importante quando se analisam séries temporais, isto é, quando o tempo é a variável independente e, conseqüentemente, a ordem dos dados na tabela deve ser respeitada.

A estatística descritiva dos erros dá a conhecer os *studentized deleted residual (sdr)* e estes permitem verificar o pressuposto da distribuição normal dos erros. Para tal utiliza-se o teste de Kolmogorov-Smirnov, sendo que este tem associado um p-value, em que para $p \leq \alpha$ e $\alpha = 0.05$, rejeita-se a hipótese nula de que os erros seguem uma distribuição normal.

Além da regressão foi utilizado o teste do t. Este teste aplica-se tanto a amostras independentes como a amostras emparelhadas. Este teste tem como objectivo testar hipóteses sobre médias de uma variável quantitativa com uma dicotómica. Quando as amostras apresentam uma dimensão inferior a 30, os testes t exigem que o(s) grupo(s) em análise tenha(m) distribuição Normal. A verificação da normalidade é feita através dos testes não paramétricos como o Kolmogorov - Smirnov ou o Shapiro-Wilk. Embora o teste do t e a ANOVA comparem as variâncias devidas às variáveis independentes confrontando-as com a variância total, de acordo com Pereira (2006:147) *“a ANOVA diferencia-se dos testes t porque estes só podem ser utilizados para testar diferenças entre duas situações para uma variável, enquanto que ANOVA pode ser utilizado para testar diferenças entre diversas situações e para duas ou mais variáveis”*.

Existem três tipos de testes t para comparação de duas médias: para duas amostras independentes, para duas amostras emparelhadas e para uma amostra. O teste t para duas amostras independentes aplica-se sempre que se pretende comparar as médias de uma variável quantitativa em dois grupos diferentes e se desconhecem as respectivas variâncias, que é o que se pretende nas hipóteses 5 e 6 desta investigação. O teste do t para duas amostras é um teste paramétrico porque testa a hipótese nula de que, no universo, a diferença entre os dois valores médios da variável dependente é igual a zero, ou seja, que as duas amostras são amostras do mesmo universo (Hill e Hill, 2000).

O programa estatístico de tratamento dos dados utilizado nesta investigação foi o PAWS Statistics 18, utilizando-se como nível de significância de análise o valor 5%.

4. Resultados

4.1 Caracterização genérica da amostra e do questionário

No presente estudo, a amostra é composta por 193 voluntários. Na caracterização da amostra, quanto à sua distribuição em função do género, verifica-se que existe um número superior de elementos do sexo feminino, 68.9%, contra os 31.1% apresentados pelo sexo masculino como está representado na figura 9.

Relativamente à idade, observa-se que a maioria dos elementos da amostra encontra-se na faixa etária que compreende os 25 e os 34 anos de idade (24.4%), embora muito perto da segunda maior faixa etária apresentada: entre os 35 e 44 anos (22.3%), como se verifica na figura 10.

Relativamente ao nível de escolaridade, 63.2% dos voluntários apresenta um grau de ensino superior, seguido de 24.4% que apresentam o ensino secundário, como se observa na figura 11.

No que diz respeito ao tipo de voluntariado, ou seja, se o voluntário é permanente ou se participa apenas nas campanhas, verificou-se que a esmagadora maioria dos voluntários presentes nesta amostra são apenas voluntários ocasionais (75.6%), contra os 24.4% representados por voluntários permanentes (figura 12).

Quanto à localidade onde os voluntários são voluntários, a amostra apresenta 43.5% de voluntários de Viseu contra 56.5% da Cova da Beira. Relativamente ao tempo de permanência do voluntário no Banco Alimentar, observou-se que 40.4% permaneciam entre 1 e 3 anos, seguindo-se o período entre 3 e os 6 anos que representa 24.4% dos voluntários da amostra.

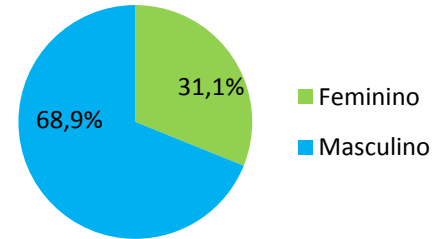


Figura 9 - Distribuição dos respondentes por Sexo

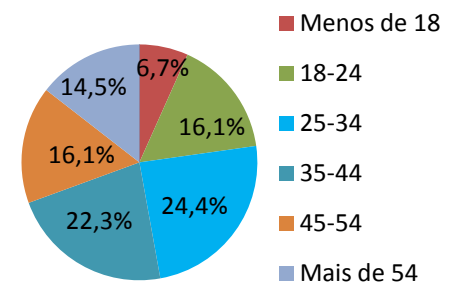


Figura 10 - Distribuição dos respondentes por idade

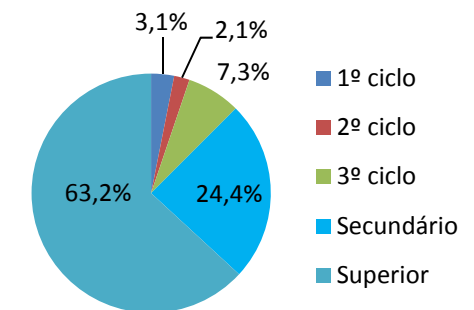


Figura 11 - Distribuição dos respondentes por nível de escolaridade

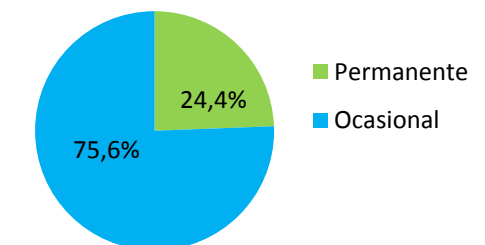


Figura 12 - Distribuição dos respondentes por tipo de voluntariado

Também se observou que 53.9% dos voluntários não têm filhos, e que, a nível de rendimento, a maior percentagem (27.5%) verifica-se no escalão “menos de 500€ mensais” embora próxima dos escalões de 501-1000 (24.4%) e 1001-1500 (23.3%). Por último, e observando-se a profissão, 21.1% dos respondentes são estudantes, seguindo-se 18.9% de voluntários que pertencem a quadros médios e superiores.

Quanto às variáveis relacionadas com as motivações e a *generativity*, optou-se por fazer uma análise sumária às mesmas apresentando os cálculos da média, moda, desvio-padrão, mínimo e máximo de cada uma das 35 variáveis presentes no estudo. Esta análise pode ser vista no anexo 2. De seguida apenas se apresentarão aquelas cujos valores se destacaram em termos de valores médios e moda. Curiosamente, em 34 das 35 variáveis o valor máximo assinalado foi 7 e o mínimo foi 1 (sendo os máximos e mínimos apresentados como opção de resposta). Apenas a variável “o voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência directa” apresentou um mínimo de 2, mas um máximo igualmente de 7. Em termos de dispersão dos dados, as variáveis que apresentaram maior variabilidade, observada através dos valores mais elevados do desvio-padrão, foram: “O voluntariado faz-me sentir importante” (2.42); “As pessoas que me são próximas querem que me voluntarie” (2.26); “Com o voluntariado sinto-me menos só” (2.17) e “A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo” (2.09).

Analisando o factor “carreira”, a variável que apresentou uma média superior às outras (3.11) foi “A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo” apresentando uma moda de 1. No factor “social” a variável que apresentou uma média superior às outras (5.11) foi “O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas”, apresentando uma moda de 6. Aquando da análise do factor “valores” a variável que apresentou uma média superior às outras (6.59) foi “Sinto que é importante ajudar os outros”, apresentando uma moda de 7. No factor “reforço” a variável que apresentou uma média superior às outras (5.94) foi “O voluntariado faz-me sentir necessário/útil”, apresentando uma moda de 7. Analisando o factor “compreensão” a variável que apresentou uma média superior às outras (5.95) foi “O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas”, apresentando uma moda de 7. No factor “protecção” a variável que apresentou uma média superior às outras (4.55) foi “Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer”, apresentando uma moda de 7. Por último, e analisando-se o conjunto de 5 variáveis referentes à análise do índice de *generativity* do voluntário, conclui-se que aquela que apresenta uma média e moda superior às outras é “Sinto que tenho responsabilidade de melhorar a sociedade onde vivo”, com uma moda de 7. De realçar que a moda das restantes variáveis é igualmente 7, com a excepção da variável “Penso que depois de morrer vou ser lembrado por muito tempo” que apresentou uma moda de 1.

A um nível global, importa referir que o factor que obteve uma média global superior foi o factor “valores” demonstrando-se desta forma o peso que os valores desempenham no papel motivacional do voluntário.

4.2 Análise preliminar dos dados

Com vista a testar as hipóteses realizando os testes estatísticos mais adequados, para se proceder a uma correcta execução da regressão linear, efectuou-se a redução das variáveis em constructos, ou factores, em conformidade do estudo de Clary *et al.* (1998). Assim, seguidamente, apresentam-se os factores e as respectivas cinco variáveis que entrarão no modelo utilizado para testar as hipóteses de investigação.

O factor “protecção” é constituído pelas seguintes variáveis: “Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer”; “Com o voluntariado sinto-me menos só”; “Fazer voluntariado faz-me sentir melhor por ser mais afortunado(a) que os outros”; “O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas”; e “O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais”.

O factor “valores” é constituído pelas variáveis: “Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu”; “Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar”; “Sinto compaixão pelos mais necessitados”; “Sinto que é importante ajudar os outros”; e “Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim”.

O factor “carreira” é constituído pelas variáveis: “O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego”; “Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira”; “O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira”; “O voluntariado vai ajudar-me a ter êxito na minha profissão”; e “A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo”.

O factor “social” é constituído pelas seguintes variáveis: “Os meus amigos também são voluntários”; “As pessoas que me são próximas querem que me voluntarie”; “O voluntariado permite-me ter mais amigos”; “O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas”; e “As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade”.

O factor “compreensão” é constituído pelas seguintes variáveis: “Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico”; “O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas”; “O voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência directa”; “Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas”; e “Posso conhecer melhor as minhas forças”.

O factor “reforço” é constituído pelas variáveis: “O voluntariado faz-me sentir importante”; “O voluntariado aumenta a minha auto-estima”; “O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo”; “O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos”; e “O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil”.

Por último, o constructo *generativity* é composto pelas seguintes variáveis: “Penso que depois de morrer vou ser lembrado por muito tempo”; “Sinto que as minhas acções quotidianas contribuem para melhorar a vida de outras pessoas”; “Sinto que tenho responsabilidade de melhorar a sociedade onde vivo”; “Tento transmitir as minhas habilidades a outras gerações”; e “Sinto que as pessoas precisam de mim”.

A avaliação da fiabilidade e consistência foi efectuada aos factores tal como definidos por Clary *et al.* (1998), utilizando-se o teste de Alpha de Cronbach, apresentado na tabela 1.

Tabela 1 - Análise da fiabilidade dos constructos - Alpha de Cronbach

Factor	Nº de variáveis	α de Cronbach	α de Cronbach apresentado por Clary <i>et al.</i> (1998)
Protecção	5	0.82	0.81
Valores	5	0.72	0.80
Carreira	5	0.89	0.89
Social	5	0.81	0.83
Compreensão	5	0.82	0.81
Reforço	5	0.72	0.84
Escala total	30	0.84	Não calculado
Generativity	5	0.66	Não aplicável

De acordo com Cronbach, citado por Maroco e Garcia-Marques (2006), o índice alpha estima quão uniformemente os itens contribuem para a soma não ponderada do instrumento variando numa escala de 0 a 1. Esta propriedade é conhecida por consistência interna da escala, e assim, o alpha pode ser interpretado como o coeficiente médio de todas as estimativas de consistência interna que se obteriam se todas as divisões possíveis da escala fossem feitas. Nunnally, citado por Maroco e Garcia-Marques (2006), afirma que de um modo geral, um instrumento ou teste é classificado como tendo fiabilidade apropriada quando o valor de alpha é de pelo menos 0.70. Por sua vez, George e Mallery citados por Gliem e Gliem (2003), afirmam que um $\alpha > 0.9$ é tido

como excelente; quando superior a 0.8 é considerado bom; superior a 0.7 aceitável; superior a 0.6 questionável; superior a 0.5 pobre e inferior a 0.5 inaceitável.

De acordo com estes autores, verifica-se que os α de Cronbach apresentados no presente estudo são maioritariamente considerados como bons, α estes que vão ao encontro dos valores apresentados no estudo de Clary *et al.* (1998), mostrando desta forma alguma coerência nos resultados.

4.3. Resultados estatísticos obtidos

4.3.1 Teste da Hipótese 1

A hipótese 1 pretende verificar se quanto maior for o nível de escolaridade do voluntário, maior será o seu tempo de permanência na organização.

Para testar esta hipótese foi realizada uma análise da regressão; contudo, para que se possa inferir relações funcionais entre a variável independente e a dependente, é necessário que os pressupostos do modelo sejam válidos.

Assim, e de forma a validar o primeiro pressuposto (os erros possuem média nula e variância constante) é apresentada a estatística descritiva dos erros na tabela 2. Como se observa, as médias são iguais a 0 e o desvio padrão próximo de 1, o que valida o primeiro pressuposto.

Tabela 2 - Estatística descritiva dos erros

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	N
Valor previsto padrão	-0.609	3.627	0.000	1.000	193
Erro padrão	-1.430	1.865	0.000	0.997	193

Var. dependente: Tempo de permanência do voluntário na organização

Para a verificação do pressuposto da independência dos erros usou-se o teste de Durbin-Watson. Como o valor de DW está próximo de dois ($DW=1.556$), não se rejeita a hipótese nula, logo considera-se que não existem evidências para se aceitar que os erros não são independentes. Assim, o segundo pressuposto está verificado.

Para validar o pressuposto da distribuição normal dos erros efectuou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov, apresentado na tabela 3.

Tabela 3 - Teste de Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	3.245
Exact Sig. (2- tailed)	0.000

Sendo que o p-value (exacto) é de 0.000, rejeita-se a hipótese de que os erros seguem uma distribuição normal para um nível de significância de 5% ($\alpha=0.05$). Contudo, decidiu avançar-se com a análise uma vez que os outros dois pressupostos foram validados ressalvando contudo que esta deve ser vista com algumas reservas dado o incumprimento de um dos pressupostos.

A análise da regressão para a variável dependente “tempo de permanência do voluntário na organização” é apresentada na tabela seguinte.

Tabela 4 - Análise da regressão para a variável dependente

	R	R ²	R ² ajust	Durbin-Watson	
	0.031 ^a	0.001	-0.004	1.556	
<i>Análise variância</i>					
	SQ	gl	QM	F	Sig.
Regressão	0.170	1	0.170	0.189	0.664
Erros	171.892	191	0.900		
Total	172.062	192			
<i>Coefficientes</i>					
	Coef.	σ	Beta	t	Sig.
Constante	2.388	0.328		7.280	0.000
Nível de escolaridade do voluntário	-0.032	0.073	-0.031	-0.435	0.664

a: Predictors: (Constant), nível de escolaridade do voluntário

A análise do coeficiente de determinação R², que na presente análise apresenta um valor de 0.001, permite afirmar que apenas 1% da variabilidade da variável dependente “tempo de permanência do voluntário na organização” é explicada pela variável independente “nível de

escolaridade”, sendo que a restante variabilidade é explicada por factores não incluídos no modelo.

A análise do coeficiente de correlação simples (R), em que $R=0.031$ permite afirmar que existe uma correlação positiva (mas fraca) entre as duas variáveis, ou seja, um aumento da variável independente “nível de escolaridade” provoca um aumento da variável dependente “tempo de permanência do voluntário na organização”.

Para efectuar a análise da variância do modelo recorreu-se ao teste de F que tem associado uma significância de 0.664. Por este valor ser superior a 0.05 (nível de significância de 5%), não se rejeita a hipótese nula de que não existe correlação entre as variáveis em análise concluindo-se que o nível de escolaridade que o voluntário apresenta não está estatisticamente correlacionado com a sua permanência na organização. Assim, a hipótese 1 que postulava que quanto maior fosse o nível de escolaridade do voluntário, mais longa seria a sua permanência na organização, não é suportada.

O teste ao coeficiente da regressão β é dado pelo teste *t*-student ao qual está associado um *p-value* de 0.664. As hipóteses a testar são $H_0: \beta=0$ contra $H_a: \beta \neq 0$, dado que *p-value* > 0.05 pode concluir-se que a variável independente “nível de escolaridade do voluntário” não afecta significativamente a variável dependente “tempo de permanência do voluntário na organização”.

O modelo de regressão linear que representa a relação entre a variável dependente “tempo de permanência do voluntário na organização” e a variável independente é dado pela seguinte equação:

$$\text{Tempo de permanência do voluntário na organização} = 2.388 - 0.032 \text{ Nível de escolaridade do voluntário}$$

4.3.2 Teste da Hipótese 2

Na hipótese 2 pretende verificar-se se existe uma relação entre o facto de o voluntário ter filhos e o nível de *generativity* que apresenta.

Uma vez que o nível de *generativity* é uma variável tratada como quantitativa (dependente) e que a existência de filhos é uma variável qualitativa (independente), que define dois grupos independentes, para os quais se pretende verificar se as suas médias de nível de *generativity* são diferentes, aplica-se o teste do *t* para duas amostras independentes. Contudo antes de se proceder com o teste foi necessário validar-se o pressuposto de independência das amostras.

Assim, e como as amostras são aleatórias e os voluntários que têm filhos não são os mesmos que não têm, têm-se amostras independentes, logo o pressuposto da independência das amostras está verificado.

Como hipótese nula do teste do t tem-se que a média dos níveis de *generativity* apresentados pelos voluntários são iguais entre aqueles que têm filhos e os que não têm, contra a hipótese alternativa de que a média dos níveis de *generativity* apresentados pelos voluntários diferem entre voluntários que têm filhos e aqueles que não têm.

Como o output apresenta dois testes do t (como se verifica na tabela 5), um para quando as variâncias dos níveis de *generativity* são iguais e outro para quando são diferentes, é preciso escolher o mais adequado tendo como base o teste à homogeneidade das variâncias de Levene, cuja hipótese nula é a de que a variância dos níveis de *generativity* apresentados pelos voluntários são iguais entre aqueles que têm filhos e os que não têm, contra a hipótese alternativa de que a variância dos níveis de *generativity* apresentados pelos voluntários diferem entre voluntários que têm filhos e aqueles que não têm.

Tabela 5 - Teste de Levene e teste do t

	Teste de Levene para a igualdade das variâncias		Teste de t para a igualdade das médias		
	F	Sig	t	gl	Sig. (2-tailed)
Equal variances assumed	0.002	0.962	2.092	191	0.038
Equal variances not assumed			2.079	181.157	0.039

Verifica-se que como a significância deste teste é superior a 0.05 (0.962) não se rejeita a hipótese nula, pelo que se assume que as variâncias são iguais.

Como a significância do teste do t é 0.038, valor este inferior a 0.05 rejeita-se a hipótese nula de que a média dos níveis de *generativity* apresentados pelos voluntários são iguais entre aqueles que têm filhos e os que não têm, concluindo-se que o facto de o voluntário ter filhos está relacionado com os níveis de *generativity* que este apresenta, corroborando-se a hipótese 2.

4.3.3 Teste da Hipótese 3

Na hipótese 3 pretende-se verificar a relação entre o nível de *generativity* do voluntário e a idade que o mesmo tem. Para testar esta hipótese foi realizada uma análise da regressão, contudo previamente foi necessário validar-se os pressupostos subjacentes a este modelo. Assim, e para se verificar o pressuposto de os erros possuírem uma média nula e variância constante é válido, apresenta-se a estatística descritiva dos erros (tabela 6) na qual se observa que os erros apresentam médias iguais a zero e desvio-padrão próximos de 1.

Tabela 6 - Estatística descritiva dos erros

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	N
Valor previsto padrão	-3.252	1.965	0.000	1.000	193
Erro padrão	-2.046	1.967	0.000	0.997	193

Para a verificação do pressuposto da independência dos erros usou-se o teste de Durbin-Watson. Como o valor de DW está próximo de dois ($DW=1.744$), não se rejeita a hipótese nula, logo considera-se que não existem evidências para se aceitar que os erros não são independentes. Assim, o segundo pressuposto está verificado.

Para validar o pressuposto da distribuição normal dos erros efectuou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov, apresentado na tabela 7.

Tabela 7 - Teste de Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	1.033
Exact Sig. (2- tailed)	0.237

Sendo que o p-value (exacto) é de 0.237, não se rejeita a hipótese de que os erros seguem uma distribuição normal para um nível de significância de 5% ($\alpha=0.05$).

Dado que os pressupostos do modelo se verificam, então considera-se o modelo válido para as variáveis analisadas. A seguir, é apresentada na tabela 8, a análise da regressão para a variável “idade do voluntário”.

Tabela 8 - Análise da regressão para a variável dependente - Idade

	R	R ²	R ² ajust	Durbin-Watson	
	0.116 ^a	0.013	0.008	1.793	
<i>Análise variância</i>					
	SQ	gl	QM	F	Sig.
Regressão	5.548	1	5.548	2.609	0.108 ^a
Erros	406.172	191	2.127		
Total	411.720	192			
<i>Coefficientes</i>					
	Coef.	σ	Beta	t	Sig.
Constante	2.824	0.543		5.204	0.000
Generativity	0.171	0.106	0.116	1.615	0.108

a. Predictors: (Constant), Generativity

A análise do coeficiente de determinação, R^2 , em que $R^2 = 0.013$ permite afirmar que 1.3% da variabilidade das variáveis dependentes é explicada pela variável independente “idade do voluntário”.

A análise do coeficiente de correlação (R), em que $R=0.116$ permite afirmar que existe uma correlação positiva entre as variáveis em análise.

Para efectuar a análise da variância do modelo recorreu-se ao teste de F que tem associado uma significância de 0.108, valor este que por ser superior a 0.05 obriga a que não se rejeite a hipótese nula de que as variáveis independente e dependentes não estão correlacionadas. Desta forma conclui-se que o nível de *generativity* que o voluntário apresenta não está estatisticamente correlacionado com a idade do voluntário, não se suportando a terceira hipótese.

O teste ao coeficiente da regressão β é dado pelo teste *t*-student ao qual está associado um *p-value* de 0.108. As hipóteses a testar são $H_0: \beta=0$ contra $H_a: \beta \neq 0$, dado que *p-value* > 0.05 pode

concluir-se que a variável independente “idade do voluntário” não afecta significativamente a variável dependente “carreira”.

O modelo de regressão linear que representa a relação entre a variável dependente “idade do respondente” e as variáveis independentes é dado pela seguinte equação:

$$\text{Idade} = 2.597 + 0.171 \text{ Generativity}$$

4.3.4 Teste da Hipótese 4

A hipótese 4 pretende verificar a relação entre a idade do voluntário e a sua motivação relacionada com a carreira. Para testar esta hipótese foi realizada uma análise da regressão, contudo, previamente foi necessário validar-se os pressupostos subjacentes a este modelo. Assim, e para se verificar o pressuposto de os erros possuírem uma média nula e variância constante é válido, apresenta-se a estatística descritiva dos erros (tabela 9) na qual se observa que os erros apresentam médias iguais a zero e desvio-padrão próximos de 1.

Tabela 9 - Estatística descritiva dos erros

	Mínimo	Máximo	Média	Desvio padrão	N
Valor previsto padrão	-1.582	1.833	0.000	1.000	193
Erro padrão	-1.424	2.724	0.000	0.997	193

Para a verificação do pressuposto da independência dos erros usou-se o teste de Durbin-Watson. Como o valor de DW está próximo de dois (DW=2.089), não se rejeita a hipótese nula, logo considera-se que não existem evidências para se aceitar que os erros não são independentes. Assim, o segundo pressuposto está verificado.

Para validar o pressuposto da distribuição normal dos erros efectuou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov, apresentado na tabela 10.

Tabela 10 - Teste de Kolmogorov- Smirnov

	Unstandardized Residual
Kolmogorov-Smirnov Z	2.054
Exact Sig. (2- tailed)	0.000

Sendo que o p-value (exacto) é de 0.000, rejeita-se a hipótese de que os erros seguem uma distribuição normal para um nível de significância de 5% ($\alpha=0.05$).

Contudo, decidiu avançar-se com a análise uma vez que os outros dois pressupostos foram validados ressalvando contudo que esta deve ser vista com algumas reservas dado o incumprimento de um dos pressupostos. A seguir, é apresentada na tabela 11 a análise da regressão para a variável “Carreira”.

Tabela 11 - Análise da regressão para a variável dependente - Carreira

	R	R ²	R ² ajust	Durbin-Watson	
	0.173 ^a	0.030	0.025	2.089	
<i>Análise variância</i>					
	SQ	gl	QM	F	Sig.
Regressão	16.846	1	16.846	5.897	0.016 ^a
Erros	545.638	191	2.857		
Total	562.483	192			
<i>Coefficientes</i>					
	Coef.	σ	Beta	t	Sig.
Constante	3.609	0.330		10.934	0.000
Idade do respondente	-0.202	0.083	-0.173	-2.428	0.016

a. Predictors: (Constant), Idade do voluntário

A análise do coeficiente de determinação, R², em que R²= 0.030 permite afirmar que 3% da variabilidade das variáveis dependentes é explicada pela variável independente “Carreira”.

A análise do coeficiente de correlação (R), em que R=0.173 permite afirmar que existe uma correlação positiva entre as variáveis em análise.

Para efectuar a análise da variância do modelo recorreu-se ao teste de F que tem associado uma significância de 0.016, valor este que por ser inferior a 0.05 rejeita-se a hipótese nula de que a variável independente e dependente não estão correlacionadas. Desta forma conclui-se que a idade do voluntário está estatisticamente correlacionada com a sua motivação relacionada com a carreira, suportando-se a hipótese 4.

O teste ao coeficiente da regressão β é dado pelo teste *t*-student ao qual está associado um *p-value* de 0.016. As hipóteses a testar são $H_0: \beta=0$ contra $H_a: \beta \neq 0$, dado que *p-value* < 0.05 pode concluir-se que a variável independente “idade do voluntário” afecta significativamente a variável dependente “carreira”.

O modelo de regressão linear que representa a relação entre a variável dependente “carreira” e as variáveis independentes é dado pela seguinte equação:

$$\text{Carreira} = 3.609 - 0.202 \text{ Idade do voluntário}$$

4.3.5 Teste da Hipótese 5

A hipótese 5 pretende verificar as diferenças existentes entre os voluntários permanentes e ocasionais do Banco Alimentar.

Inicialmente foi efectuada uma análise descritiva às variáveis tendo em conta o tipo de voluntariado: permanente ou ocasional. Esta análise completa pode ser encontrada no anexo 3.

Para testar esta hipótese foi realizada um teste de *t*. Contudo, antes de se proceder ao teste é necessário que os pressupostos da análise sejam válidos.

Como anteriormente referido, é dito na literatura que “quando as amostras apresentam uma dimensão inferior a 30, os testes do *t* exigem que os grupos em análise tenham uma distribuição normal” (Pinto, 2010), como a amostra em análise é constituída por 193 observações, não se torna necessário proceder à verificação da normalidade dos grupos. Caso se opte por testar a normalidade, através da aplicação do Teorema do Limite Central, pode dizer-se que a distribuição da média amostral é aproximadamente normal (ou considerar-se que a violação deste pressuposto não põe em causa o resultado do teste já que a dimensão da amostra é suficiente) considerando-se assim, o pressuposto verificado. No entanto, é necessário verificar a homogeneidade das variâncias através do teste de Levene. Uma vez que se está a analisar 35 variáveis, o que torna a análise extensa, a tabela 12 demonstra apenas as cinco variáveis em análise que não verificaram este pressuposto, dado que a sua significância é inferior a 0.05. Nesta

situação a análise prossegue excluindo-se estas variáveis. A tabela completa pode ser consultada no anexo 4.

Tabela 12 - Teste de Levene

	Teste de Levene para a igualdade das variâncias	
	F	Sig
O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego	3.933	0.049
Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira	3.992	0.047
Sinto compaixão pelos mais necessitados	4.334	0.039
O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência directa	6.257	0.013
O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus problemas	6.166	0.014

As restantes variáveis que podem ser consultadas no anexo 4, apresentam uma significância associada ao teste de Levene superior a 0.05 e por esta razão a hipótese nula de que as variâncias são iguais não é rejeitada. Desta forma é validado o pressuposto, sucedendo-se a análise do teste do t, testando a igualdade das médias.

Pela mesma razão apresentada anteriormente (extensão da análise), seguidamente (tabela 13) apenas se apresentarão as variáveis significantes para a distinção dos grupos de voluntários permanentes e ocasionais. No anexo 5 poder-se-á analisar a tabela completa.

Tabela 13 - Teste do t

	t	gl	Sig (2-tailed)
O voluntariado faz-me sentir importante	-0.863	191	0.027
O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais	-2.768	191	0.006
A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo	-2.034	191	0.043

O teste do t permite testar a igualdade das médias, sendo esta a hipótese nula. Como se verifica através da significância associada a este teste, esta é inferior a 0.05 sendo por isso rejeitada a hipótese nula concluindo que as médias não são iguais nos dois grupos em análise. Assim, as variáveis “O voluntariado faz-me sentir importante”, “O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais” e “A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo”, são as variáveis que distinguem os grupos de voluntários permanentes e ocasionais.

4.5.6 Teste da Hipótese 6

À semelhança da hipótese 5, a hipótese 6 pretende verificar as diferenças existentes entre os voluntários do Banco Alimentar da Cova da Beira e de Viseu.

Inicialmente foi efectuada uma análise descritiva às variáveis tendo em conta a localidade dos voluntários. Esta análise pode ser encontrada no anexo 6.

Para testar esta hipótese foi realizada um teste de t. Mais uma vez é necessário verificar se os pressupostos são válidos.

Como a amostra em análise é constituída por 193 observações, não se torna necessário proceder à verificação da normalidade dos grupos. Mesmo assim, caso se opte por testar a normalidade, através da aplicação do Teorema do Limite Central, pode dizer-se que a distribuição da média amostral é aproximadamente normal (ou considerar-se que a violação deste pressuposto não põe em causa o resultado do teste já que a dimensão da amostra é suficiente) considerando-se assim, o pressuposto verificado. No entanto, é necessário verificar a homogeneidade das variâncias através do teste de Levene. Uma vez que se está a analisar 35 variáveis, e a análise acaba por ser exaustiva, optou-se pela colocação em anexo da tabela completa (ver anexo 7). A tabela 14 demonstra apenas as cinco variáveis em análise que não verificaram este pressuposto, dado que a sua significância é inferior a 0.05. Nesta situação, a análise prossegue excluindo-se estas variáveis.

Tabela 14 - Teste de Levene

	Teste de Levene para a igualdade das variâncias	
	F	Sig
Os meus amigos também são voluntários	6.449	0.012
Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar	7.943	0.005
O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência directa	6.897	0.009
Sinto que é importante ajudar os outros	18.003	0.000
O voluntariado é uma forma de fugir aos meus próprios problemas	6.304	0.013

As restantes variáveis que podem ser consultadas no anexo 7, apresentam uma significância associada ao teste de Levene é superior a 0.05 e por esta razão a hipótese nula de que as variâncias são iguais não é rejeitada. Desta forma é validado o pressuposto, sucedendo-se a análise do teste do t, testando a igualdade das médias.

O teste de t permite testar a igualdade das médias, sendo esta a hipótese nula. Aquando da realização deste teste verificou-se que não existem variáveis tidas como significativas para a distinção dos grupos de voluntários da Cova da Beira e Viseu, uma vez que as significâncias, apresentadas pelas variáveis que validam o pressuposto da igualdade de variâncias, são todas superiores a 0.05, não se rejeitando portanto a hipótese nula. Assim, conclui-se que as médias das variáveis são iguais nos dois grupos em análise.

Pela mesma razão apresentada anteriormente (extensão da análise), a tabela completa correspondente à análise do teste do t pode ser analisada no anexo 8.

5. Conclusões

Esta investigação pretendeu identificar quais são as principais motivações dos voluntários do Banco Alimentar e analisar o perfil dos voluntários ocasionais e permanentes, assim como o perfil dos voluntários pertencentes ao Banco Alimentar da Cova da Beira e ao Banco Alimentar de Viseu.

Para tal apresentou-se o conceito de voluntariado e de voluntário segundo a perspectiva de diversos autores, efectuando-se uma extensa revisão da literatura na qual se abordou a evolução do voluntariado, o seu enquadramento em Portugal e onde, por último, se procedeu a uma caracterização dos voluntários, não só sócio-demográfica, mas também motivacional.

Com base na literatura formularam-se seis hipóteses de investigação que permitiriam atingir os objectivos propostos. Para testar estas hipóteses utilizou-se a análise da regressão, a análise da variância e o teste do t.

Na **primeira hipótese** verificou-se a seguinte proposição “Quanto maior for o nível de escolaridade do voluntário maior será a sua permanência na organização”. Após a realização de uma regressão linear concluiu-se que o nível de escolaridade que o voluntário apresenta não está estatisticamente correlacionado com a sua permanência na organização. Assim, a hipótese 1, de que quanto maior for o nível de escolaridade do voluntário, maior será a sua permanência na organização, não é suportada. Esta conclusão contraria as conclusões do estudo de Mesch *et al.* (1998:11) que afirmam que “*a educação tem uma influência positiva na retenção do voluntário à organização. Os indivíduos com um nível de escolaridade inferior ao ensino liceal são significativamente mais propensos a abandonar a organização do que aqueles que apresentam um grau de bacharelato ou de pós-graduação*”.

Na **hipótese 2** é testado, através do teste do t, se o facto de o voluntário ter filhos está positivamente relacionado com o seu nível de *generativity* uma vez que se julga pertinente compreender até que ponto o facto de o indivíduo ter uma descendência directa (filhos) influencia a sua preocupação com as gerações futuras, adequando os seus comportamentos e crenças de acordo com essas preocupações (*generativity*). Depois de se fazer correr o teste concluiu-se que o facto de o voluntário ter filhos está relacionado com os níveis de *generativity* que este apresenta. Esta conclusão corrobora o estudo de McAdams e Aubin (1992:1008) que conclui que “*a relação entre ter filhos e a preocupação com a generativity, avaliada na escala LGS, é marcadamente forte*”. Esta constatação poderá ter implicações para a exploração da *generativity* podendo esta variável de análise ser relevante para distinguir traços dos voluntários que provavelmente não estarão tão vinculados noutros segmentos da população.

Através da análise da regressão testou-se a **hipótese 3**: “Quanto maior for o nível de *generativity* apresentado pelo voluntário maior será a idade do mesmo” e conclui-se que o nível de *generativity* que o voluntário apresenta não está estatisticamente correlacionado com a idade do voluntário, não se suportando a terceira hipótese.

O estudo sobre o conceito de *generativity* evoluiu ao longo dos tempos: iniciou-se com Erikson (1950), que sugeriu que este apenas era aplicável aos indivíduos adultos, passando por Ryff e Heicke (1983), que testaram o nível de *generativity* em três amostras com diferentes médias de idade e concluíram que a amostra com a média de idades mais baixa tendia a exibir elevados índices de *generativity*, até Kotre (1984), que ampliou o conceito libertando-o de uma posição cronológica fixa. A conclusão tirada do teste de hipóteses vai de encontro às conclusões do último autor e às de McAdams e Logan (2003), que num estudo de revisão da literatura sobre a relação entre a idade e os diferentes níveis de *generativity*, concluíram que esta provavelmente não está associada a nenhuma idade específica.

Através da análise da regressão testou-se também a **hipótese 4**, a de que “quanto mais jovem é o voluntário, maior será a sua motivação relacionada com a carreira”, concluindo-se que a idade do voluntário está estatisticamente correlacionada com a sua motivação relacionada com a carreira, suportando-se a hipótese 4.

Esta conclusão está em consonância com as conclusões de Boon (s.d.), que afirmou que os voluntários mais jovens estão significativamente mais motivados pelos benefícios que poderão estar associados à sua carreira devido ao seu trabalho de voluntariado. São estes mesmos voluntários jovens que, segundo Boon (s.d.), estão significativamente mais motivados pelo desejo de adquirir o entendimento técnico que a sua tarefa requer, bem como aprender e ensinar as suas mais diversas habilidades e competências.

A **hipótese 5**, através do teste do t, pretendeu verificar se existem diferenças motivacionais significativas entre os voluntários permanentes e os ocasionais. Chegou-se à conclusão que existem diferenças motivacionais significativas entre os dois tipos de voluntários sendo que as variáveis “O voluntariado faz-me sentir importante”, “O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais”, e “A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo”, são as únicas variáveis que distinguem os grupos de voluntários permanentes e ocasionais.

A **hipótese 6**, igualmente através do teste do t, pretendeu verificar-se se existem diferenças motivacionais significativas entre os voluntários do Banco Alimentar da Cova da Beira e do Banco Alimentar de Viseu. Concluiu-se que não existem diferenças estatisticamente significativas entre estes dois grupos de voluntários

Dado ser este a primeira investigação centrada no estudo das motivações dos voluntários do Banco Alimentar em Portugal, não há estudos com os quais comparar estas conclusões. No entanto, e com estas conclusões, pretende-se que a organização regional da Cova da Beira e Viseu, assim como a estrutura nacional do Banco Alimentar, compreendam melhor a tipologia e especificidades regionais dos voluntários, e a importância do ajuste das suas motivações às tarefas que desempenham, beneficiando ambas as partes.

Esta intenção e desejo tem como base o estudo de Slaughter e Home (2004) que afirmam que os benefícios da retenção de voluntários são cada vez mais reconhecidos, e a componente principal da retenção do voluntário é o entendimento das motivações individuais do mesmo. A identificação dos motivos específicos permite aos gestores adaptar o voluntário às tarefas que desempenha de acordo com as suas motivações, desencadeando esta acção um maior nível de satisfação e uma maior probabilidade de o voluntário continuar na organização.

6. Limitações e Futuras Linhas de Investigação

Neste momento é prudente enumerar algumas limitações da investigação. Uma limitação reconhecida pode ser o facto de a informação recolhida a partir dos questionários poder não ser aquela que verdadeiramente corresponde à realidade, devido à tendência que as pessoas têm a responder o que é socialmente correcto e aceite, principalmente em matérias como a do estudo em causa.

Outras limitações podem ser a pequena dimensão da amostra, a recolha dos dados ter incidido apenas sobre os voluntários de dois Bancos Alimentares e a natureza transversal do estudo, pelo facto de não permitir observar alterações nas motivações ao longo do tempo.

Como já foi referenciado, um dos problemas que as organizações sem fins lucrativos estão a enfrentar é a atracção de voluntários. Além disso, parece haver um aumento da competição entre estas organizações de forma a reunir o maior número de voluntários e apoiantes (Wei, Donthu e Bernhardt, 2011). Estas evidências podem sugerir que a compreensão das motivações do voluntário poderá ajudar a recrutar voluntários mais eficientemente, pois de acordo com McCurley (2005), se as motivações individuais do voluntário forem conhecidas, as tarefas da equipa de voluntários podem ser estruturadas e promovidas. Assim e no futuro, o papel e o tipo de técnicas de marketing para recrutar voluntários devem ser exploradas.

Outra sugestão para uma futura investigação prende-se com a inclusão e exploração de outras variáveis de forma a melhor conhecer o voluntário, como sejam os estilos de vida, a personalidade os valores, etc.

Relevante poderia também ser a realização de um estudo comparativo que visasse analisar os voluntários de vários tipos de organizações não lucrativas, cuja manutenção e sustentabilidade, também depende em grande parte da sua acção. Caso existissem diferenças significativas poder-se-ia tentar perceber porque ocorrem e de que forma essa análise poderia contribuir para melhorar o desempenho das organizações mais problemáticas, realizando inclusive um estudo de *benchmarking* para o voluntariado.

7. Referências Bibliográficas

- Agostinho, D. e Paço, A. (2011) “Does the kind of bond matter? The case of Food Bank volunteer”. *10th International Congress of the International Association on Public and Nonprofit Marketing*, Porto, 16-17 de Junho
- Allison, L., Okun, M. e Dutridge, K (2002) “Assessing volunteer motives: A comparison of an open-ended probe and Likert rating scales”. *Journal of Community and Applied Psychology*, vol.12: 243-255.
- Almeida, M.; Nunes, S.; Pais, S.; Amaro, T. (2008) “Estudo sobre o voluntariado” *Observatório do Emprego e Formação Profissional*, Lisboa
- Amaro, R.; Quintela, A.; Duarte, I.; Soares, L.; Martins, R.; Correia, T. (2002) “O voluntariado nos projectos de luta contra a pobreza em Portugal”. *Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários*, Lisboa
- Barañano, A. (2008) “Métodos e técnicas de investigação em gestão”. 1ª Edição, Edições Sílabo, Lisboa
- Blankenship, A.; Breen, G; Dutka, A. (1998), “State of the Art Marketing Research” *American Marketing Association*, NTC Business Books
- Boon, L. (s.d.) “The Noble volunteer, conservation tool or urban legend? The motivation and benefits of volunteering within a modern conservation organization”, London
- Brand M.; Kerby D.; Elledge B.; Burton, T.; Coles, D.; Dunn, A. (2008) “Public health’s response: citizens’ thoughts on volunteering”. *Disaster Prevention and Management*, vol.17: 54-61
- Bruyere, B. e Rappe, S. (2006) “Identifying the motivations of environmental volunteers”. *Journal of Environmental Planning and Management*, vol.5, nº4: 503-516
- Burns D, Reid J, Toncar M, Fawcett J, Anderson C. (2006) “Motivations to volunteer: the role of altruism”. *International review on public and nonprofit marketing*, vol.3: 79-91
- Burns, D.; Reid, J.; Toncar, M., Fawcett, J.; Anderson, C. (2006) “Motivations to volunteer: The role of altruism”. *International Review on Public and Nonprofit Marketing*, vol.3, nº2: 79-91
- Bussell, H. e Forbes, D. (2002), “Understanding the volunteer market: the what, where, who and why of volunteering”. *International Journal of Nonprofit Volunteer Sector Marketing*, vol.7, n.º 3:244-257.
- Catarino, A. (2004) “Voluntariado - Uma leitura da experiência”. *Revista Sociedade e Trabalho* nº 19/20, vol.1: 9-15
- Cerol, J.; Santos, R.; Correia, T.; Costa, L.; Branco, F.; Vara, A.; Bicho,V.; Almeida,A. (2010) “Caracterização das Instituições de Solidariedade Social e das Famílias Carenciadas”. Estudo em parceria Banco Alimentar Contra a Fome, Entreatajuda- Apoio a instituições de solidariedade social e Universidade Católica Portuguesa
- Chácon, F.; Vecina, M. e Dávila, M. (2005) “The three-stage model of volunteers’ duration of service”. *Social Behavior and Personality*, vol.35: 627-642
- Clary, E. e Miller, J. (1986) “Socialization and situational influences on sustained altruism”. *Child development*, vol 57: 1358-1369

Clary, E. e Orenstein, L. (1991) "The amount and effectiveness of Help: The relationship of motives and abilities to helping behavior". *Personality and Social Psychology Bulletin*, vol 17, nº 1: 58-64

Clary, E., Snyder, M., Ridge, R. (1992) "Volunteers' Motivations: A functional Strategy for the Recruitment, Placement, and Retention of Volunteers". *Nonprofit Management and Leadership*, vol.2: 333-350

Clary, E.; Snyder, M. (1991) "A functional analysis of altruism and prosocial behavior: The case of volunteerism". *Review of personality and social psychology*, vol.12 :119-148

Clary, E.; Snyder, M. (1999) "The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations." *Current Directions in psychological science*, vol.8: 156-159

Clary, E.; Snyder, M.; Ridge, R. e Copeland J.(1998) "Understanding and assessing the motivations of volunteers of volunteers: A function approach". *Journal of personality and social psychology*, vol.74: 1516-1530

Cnaan, R. e Cascio, T. (1998) "Performance and Commitment: Issues in Management of Volunteers in Human Service Organizations". *Journal of Social Service Research*, vol. 24, nº 3 e 4: 1-37

Cnaan, R. e Goldberg-Glen, R. (1991) "Measuring Motivation to Volunteer in Human Services". *Journal of Applied Behavioral Science*, vol.27, nº3: 269-284.

Delicado, A.; Almeida, A. e Ferrão, J. (2002) "Caracterização do voluntariado em Portugal". Comissão Nacional para o Ano Internacional dos Voluntários, Lisboa

Diário da República - I série A nº 254 - 3-11-1998

Dolnicar, S.; Randle, M. (2007) "What motivates which volunteers? Psychographic Heterogeneity Among Volunteers in Australia". *Voluntas*, vol. 18: 135-155

Erikson, E. (1950) "Childhood and society", New York: Norton

Ferreira, C. (2008) "Dos motivos às consequências: contornos do voluntariado jovem Contemporâneo". UBI

Ferreira, M. ; Proença T., Proença J. (2008) "As motivações no trabalho voluntário". *Revista Portuguesa e Brasileira de Gestão*, JUL/SET : 43-53

Ferreira, M.; Proença, T. e Proença, J. (2011) "Na empirical analysis about motivations among hospital volunteers" *10th International Congress of International Association on Public and Nonprofit Marketing*, Porto, 16-17 Junho

Finkelstein, M.; Penner, L.; Brannick, M. (2005) "Motive, role identity and prosocial personality as predictors of volunteer activity". *Social Behavior and Personality*, vol. 33: 403-417

Fischer, L.; Mueller, D. e Cooper, P. (1991) "Older volunteers: A discussion of the Minnesota senior study". *The Gerontologist*, vol.31: 183-193

Fitch, R. (1987). "Characteristics and motivations of college students volunteering for community service". *Journal of College Student Personnel*, vol 28: 424-431

Franco, R.; Sokolowski, S.; Hairel, E.; Salamon, L. (2004) "O sector não lucrativo português numa perspectiva comparada". Estudo Universidade Católica Portuguesa em parceria com Johns Hopkins University

- Freeman, R. (1997) "Working for Nothing: The supply of volunteer Labor" *Journal of Labor Economics*, vol. 15, nº1: 140-166
- Frisch, M. e Gerrard, M. (1981) "Natural Helping Systems: A survey of Red Cross Volunteers". *American Journal of Community Psychology*, vol. 9 nº5: 567-579
- Gallego, V. (2005) "Una fotografia actual del movimiento asociativo" Universidad de Alcalá, Madrid
- Gaskin, K.; Smith, J. (1995) "A new civic Europe: the extent and nature of volunteering in Europe" *The volunteer centre*, London
- Gerstein, L., Wilkeson, D., e Anderson, H. (2004). "Differences in motivations of paid versus nonpaid volunteers." *Psychological Reports*, vol. 94:163-175.
- Gibelman, M.; Sweifach, J. (2008) "Action on our values: Do social workers volunteer?" *Social Work*, vol. 53: 53-64
- Gidron, B. (1978) "Volunteer work and its rewards". *Volunteer Administration*, vol.11: 18-32.
- Gliem, J.; Gliem, R. (2003) "Calculating, Interpreting and Reporting Cronbach's Alpha Reliability Coefficient for Likert-Type Scales". *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*: 82-88
- Green, S. (2002) "Making a difference". *The British Journal of Administrative Management*, vol.31: 29-31
- Hair, J.; Black, W.; Anderson, R.; Tatham, R. (2006) "Multivariate Data Analysis". Pearson Education: Upper Saddle River, New Jersey
- Harootyan, R. (1996) "Volunteer activity by older adults". *Encyclopedia of gerontology: age, aging and the aged*, vol. 2: 613-620
- Hedrick, N. (1983) "Evaluation volunteer motivation and satisfaction". *Voluntary Action Leadership*, 15-16
- Henderson, K. e Silverberg, K. (2002) "Good work, if you can get it". *Parksand Recreation*, vol.37, nº11: 26
- Hill, M. e Hill, A. (2000) *Métodos e técnicas de investigação em gestão*. Edições Sílabo, Lisboa
- Keller, K. e Kotler, P. (2006), *Administração de Marketing*, 12ª edição, Pearson Prentice Hall, São Paulo
- Kotre, J (1984) "Outliving the self:Generativity abd the interpretation of lives", *Johns Hopkins University Press*
- Kumar, A.; Kallen, D. e Mathew, T. (2002) "Volunteer faculty:What rewards or incentives do they prefer?". *Teaching and Learning in Medicine*, vol. 14: 119-123
- Lambin, J. (2000) *Marketing Estratégico*, 4ª edição, Mc Graw-Hill
- Lange, E. (2010) "Pesquisa aplicada às Ciências Empresariais", Cascavel
- Latham, G. e Pinder, C. (2005) "Work motivation theory and research at the down of the twenty-first century". *Annual Review of Psychology*, vol. 56: 485-516
- Latting, J. (1990) "Motivational differences between black and white volunteers". *Nonprofit and Voluntary Sector Quartely*, vol.19, nº2: 121-135

- Laureano, R. (2011) “Testes de Hipótese com o SPSS- o meu manual de consulta rápida”. 1ª Edição, Edições Sílabo, Lisboa
- Lindon, D.; Lendrevie, J.; Lévy, J.; Dionísio, P.; Rodrigues, V. (2004) *Mercator XXI- Teoria e Prática do Marketing*, 10ª edição, Dom Quixote, Lisboa
- Luciani, J. (1983) “Motivational differences between black and white volunteers”. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 13, nº2: 121-135
- Malanska, H. (1993) “Womwn volunteers at GMHC”. *Women and AIDS*, London : 110-125
- Maroco, J. Garcia- Marques, T. (2006) “Qaul a fiabilidade do Alpha de Conbach? Questões antigas e soluções modernas?”. *Laboratório de Psicologia*, vol.4, nº1: 65-90
- Martín, M.; Gago, E. (2001) “Coexistencia do voluntariado y trabajo asalariado en las ONG de Acción Social”. *Documentación Social* Janeiro- Março, nº 122:85-103
- Marx, J. (1999) “Motivational Characteristics Associated with Health and Human Service Volunteers”. *Administration in Social Work*, vol.23, nº1: 51-66.
- Mattar, F. (2001) “Pesquisa de marketing”. 3ª edição, Edição Compacta, São Paulo
- McAdams, D. e Aubin, E. (1992) “A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography”. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol 62: 1003-1015
- McAdams, D. e Logan, L. (2003) “What is generativity?” in Aubin, McAdams e Kim (Eds), *The generative society*: 15-31
- McAdams, D.; Aubin, E. (1998) “Generativity and adult development: How and why we care for the next generation”. *American Psychological Association*
- McAdams, D.; Aubin, E. e Logan, R. (1993) “Generativity among Young, midlife and older adults”. *Psychology and aging*, vol. 8: 221-230
- McAdams, D.; Hart, H. e Maruma, S. (1998) “The anatomy of generativity. Generativity and adult development: How and why we care for the next generation.” In McAdams, D; Aubin, E. *Generativity and adult development: How and why we care for the next generation. American Psychological Association XXIV*, 511: 7-43
- McCurley, S. (2005) “Keeping the Community Involved: Recruiting and retaining volunteers”. *The Jossey-Bass Handbook of nonprofit leadership and management*, 2nd edition: 587-622
- Mesch, J.; Tschirhart, M.; Perry, J. e Lee, G. (1998) “Altruists or egoists? Retention in Stipended Service”. *Non-Profit Management & Leadership*, vol. 9, nº1:3-21
- Millete, V.; Gagné, M. (2008) “Designing volunteers’ task to maximize motivation, satisfaction and performance: The impact of job characteristics on volunteer engagement”. *Springer science+ business media*, LLC. DOI:10.1007/s11031-007-9079-4
- Mowen, J. e Sujan, H. (2005). “Volunteer behavior: A hierarchical model approach for investigating its trait and functional motive antecedents.” *Journal of Consumer Psychology*, vol. 15, nº2: 170-182.
- Okun, M.; Barr, A.; Herzog, A. (1998) “Motivation to volunteer by older adults: A test of Competing measurement models”. *Psychology and Aging*, vol. 13, nº4: 608-621

- Omoto, A. e Snyder, M. (1995) "Sustained helping without obligation: motivation, longevity of service, and perceived attitude change among AIDS volunteers". *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 68: 671-686
- Pádua, E. (2007) "Metodologia da Pesquisa: Abordagem teórico-prática". 13ª edição, Papirus Editora, Coleção Magistério: Formação e Trabalho Pedagógico, Brasil
- Papadakis, K.; Griffin, T.; Frater, J. (2004) "Understanding volunteers motivations". *Northestern Recreation Research Symposium*, GTR-NE: 321-326
- Parboteeah, K.; Cullenb, J. e Lim, L (2004) "Formal volunteering: a cross national tests". *Journal of world Business*, vol. 39, nº 4: 431-441
- Penner, L. (2004) "Volunteerism and social problems: making things better or worse?" *Journal of Social Issues*, vol.60, nº3: 645-666
- Penner, L. e Finkelstein, M. (1998) "Dispositional and structural determinants of volunteerism". *Journal of personality and social psychology*, vol. 74: 525-537
- Pereira, A. (2006) "Guia Prático de Utilização do SPSS - Análise de Dados para Ciências Sociais e Psicologia". 6ª Edição, Edições Sílabo, Lisboa.
- Pinto, J. (2010) "Estatística para Economia e Gestão: instrumentos de apoio à tomada de decisão". 2ª Edição, Edições Sílabo, Lisboa
- Proteau, L. e Wolff, F. (2007) "On the relational motive for volunteer work". *Journal of Economic Psychology*, vol. 29, nº 3: 314-335.
- Rea, L. e Parker, R. (2000) "Metodologia de pesquisa - do planejamento à execução", Pioneira, S. Paulo
- Rojas, R. (2001), *El Cuestionario*; [online] [accedido a 2011-06-06]; Disponível em <http://www.nodo50.org/sindpitagoras/Likert.htm>
- Ryan, R. e Deci, E. (2000) "Intrinsic and Extrinsic motivations: classic definitions and new directions". *Contemporary Educational Psychology*, vol. 25: 54-67
- Ryff, C. e Heincke, S. (1983) "Subjective organization of personality in adulthood and aging". *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 44: 807-816
- Shin, S. e Kleiner, B. (2003) "How to manage unpaid volunteers in organizations". *Management Research News*, vol. 26, n.º 2/3/4: 63-71.
- Slaughter, L. e Home, R. (2004) "Motivations of long term volunteers: Human services vs. events". *Journal of Hospitality, Tourism and Leisure Science*
- Smith, D. (2004) "Volunteering in Retirement: Perceptions of Midlife Workers". *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, vol. 33, nº 1: 55-73
- Snyder, C.; Higgins, R. e Stucky, R (1983) "Excuses: Masquerades in search of grace". New York: John Wiley and Sons
- Snyder, M. e Omoto, A. (1999) "Who helps and why? The psychology of AIDS volunteerism". *Helping and Being Helped: Naturalistic Studies*: 213-239
- Souppourmas, F. e Ironmonger, D. (2001) "Giving Time: The Economic and Social Value of Volunteering in Victoria". Department of Human Services, Victoria.
- Stukas, A.; Daly, E (2006) "Lessons from research on volunteering from mobilizing adults to volunteers for positive youth development" vol. 4, nº2: 65-82

Urien, B. e Kilbourne, W. (2011) "Generativity and self-enhancement values in Eco friendly behavioral intentions and environmentally responsible consumption behavior". *Psychology and Marketing*, vol. 28, nº1: 69-90

Wei, Y.; Donthu, N.; Bernhardt, K. (2011) "Volunteerism of older adults in the United States". *International Review Public and Nonprofit Marketing*. DOI 10.1007/s12208-011-0069-6

Wilson, A. e Pimm, G. (1996) "The tyranny of the volunteer: the care and feeding of voluntary workforce". *MCB University Press*, vol.34, nº 4: 24-40.

Wilson, J. (2000) "Volunteering". *Annual Reviews of Sociology*, vol.26: 215-240

Wilson, J.; Musick, M. (1997) "Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work", *American Sociological Review*, vol. 62: 694-713

Wuthnow, R. (1991) "Acts of compassion, caring others and helping ourselves", Pricetown

Yeung, A. (2004) "The Octagon Model of Volunteer Motivation: Results of a Phenomenological Analysis". *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, vol.15, nº1: 21-46.

Yoshioka, C.; Brown, W.; Aschcraft, R. (2007) "A Functional approach to senior volunteer and non-volunteer motivations". *The International Journal of Volunteer Administration*, vol. XXIV, nº5: 31-43

Zweigenhaft, R.; Armstrong, J.; Quintis, F.; Riddick, A. (1996) "The motivations and effectiveness of hospital volunteers". *The journal of social psychology*. 136: 25-34

ANEXOS

ANEXO 1 – QUESTIONÁRIO

MOTIVAÇÕES DOS VOLUNTÁRIOS DO B.A.

O presente questionário destina-se a uma pesquisa académica. Por favor preencha-o seguindo as instruções.

As suas respostas são totalmente confidenciais e serão usadas apenas para fins estatísticos. Agradece-se desde já toda a sua disponibilidade e colaboração.

PARTE I : Indique o grau de importância dos motivos abaixo indicados na decisão de colaborar como voluntário no Banco Alimentar.

1= Nada importante e 7= Extremamente importante

	1	2	3	4	5	6	7
1 O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 Os meus amigos também são voluntários	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3 Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 As pessoas que me são próximas querem que me voluntarie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5 O voluntariado faz-me sentir importante	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6 As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7 Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8 Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9 Com o voluntariado sinto-me menos só	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10 Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11 Fazer voluntariado faz-me sentir melhor por ser mais afortunado(a) que os outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12 Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13 O voluntariado aumenta a minha auto-estima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14 O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15 O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16 Sinto compaixão pelos mais necessitados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17 O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	1	2	3	4	5	6	7
18 O voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência directa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 Sinto que é importante ajudar os outros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20 O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
21 O voluntariado vai ajudar-me a ter êxito na minha profissão	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
22 Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
23 O voluntariado permite-me ter mais amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
24 O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
25 Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
26 O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
27 O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
28 Posso conhecer melhor as minhas forças	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
29 A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
30 O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31 Sinto que tenho responsabilidade de melhorar a sociedade onde vivo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
32 Sinto que as minhas acções quotidianas contribuem para melhorar a vida de outras pessoas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33 Penso que depois de morrer vou ser lembrado por muito tempo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34 Tento transmitir as minhas habilidades a outras gerações	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35 Sinto que as pessoas precisam de mim	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

PARTE II: Dados pessoais

a) Sexo: F M

b) Idade: _____

c) Escolaridade

1º Ciclo (Primária)	<input type="checkbox"/>
2º Ciclo (5º/6º ano)	<input type="checkbox"/>
3º Ciclo (7º/8º/9ºano)	<input type="checkbox"/>
Secundário	<input type="checkbox"/>
Superior	<input type="checkbox"/>

d) Rendimento

Menos de 500€	<input type="checkbox"/>
501€ - 1000€	<input type="checkbox"/>
1001€ - 1500€	<input type="checkbox"/>
1501€ - 2000€	<input type="checkbox"/>
2001€ - 2500€	<input type="checkbox"/>
Mais de 2500€	<input type="checkbox"/>

e) Profissão: _____

f) Tem filhos? Sim Não

g) Há quanto tempo é voluntário(a) no Banco Alimentar? _____

h) Sou voluntário(a) ... Permanente
 Apenas nas campanhas

i) É voluntário(a) noutras instituições? Sim Não

ANEXO 2 - ANÁLISE SUMÁRIA DAS VARIÁVEIS EM ANÁLISE

Variáveis	N		Média	Moda	Desvio-Padrão	Mínimo	Máximo
	Válido	Em falta					
O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego	193	0	2.7824	1.00	2.04489	1.00	7.00
Os meus amigos também são voluntários	192	1	3.9219	1.00	2.07179	1.00	7.00
Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu	193	1	6.4767	7.00	1.10431	1.00	7.00
O voluntariado faz-me sentir importante	193	0	4.1036	7.00	2.42376	1.00	7.00
As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade	193	0	4.8083	5.00	1.65817	1.00	7.00
Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer	193	0	4.5492	7.00	2.15516	1.00	7.00
Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar	193	0	6.0311	7.00	1.41755	1.00	7.00
Com o voluntariado sinto-me menos só	193	0	3.9741	7.00	2.16611	1.00	7.00
Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira	193	0	2.6425	1.00	2.08208	1.00	7.00
Fazer voluntariado faz-me sentir melhor por ser mais afortunado(a) que os outros	193	0	3.7150	1.00	2.27912	1.00	7.00
Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico	193	0	5.6684	7.00	1.48039	1.00	7.00
O voluntariado aumenta a minha auto-estima	193	0	5.0933	7.00	1.76824	1.00	7.00
O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas	193	0	5.9482	7.00	1.26960	1.00	7.00

O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira	193	0	3.0725	1.00	2.10033	1.00	7.00
Sinto compaixão pelos mais necessitados	193	0	5.6943	7.00	1.55283	1.00	7.00
O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas	193	0	5.1088	6.00	1.76882	1.00	7.00
O voluntariado permite-me aprender coisas através de experiência directa	193	0	5.8446	7.00	1.23182	2.00	7.00
Sinto que é importante ajudar os outros	193	0	6.5907	7.00	1.02231	1.00	7.00
O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais	193	0	3.5026	1.00	2.01071	1.00	7.00
O voluntariado vai ajudar-me a ter êxito na minha profissão	193	0	2.7150	1.00	1.90849	1.00	7.00
Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim	193	0	6.2228	7.00	1.22776	1.00	7.00
O voluntariado permite-me ter mais amigos	193	0	4.0777	4.00	1.98672	1.00	7.00
O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	193	0	2.9430	1.00	1.96370	1.00	7.00
Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas	193	0	5.3005	7.00	1.57217	1.00	7.00
O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo	193	0	5.7772	7.00	1.34903	1.00	7.00
O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	193	0	4.5078	5.00	1.89605	1.00	7.00
Posso conhecer melhor as minhas forças	193	0	4.9223	7.00	1.74677	1.00	7.00
A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo	193	0	3.1088	1.00	2.08756	1.00	7.00
O voluntariado faz-me sentir	193	0	5.9430	7.00	1.25493	1.00	7.00

necessário(a)/útil							
Sinto que tenho responsabilidade de melhorar a sociedade onde vivo	193	0	6.2953	7.00	1.08052	1.00	7.00
Sinto que as minhas acções quotidianas contribuem para melhorar a vida de outras pessoas	193	0	6.1347	7.00	1.11919	1.00	7.00
Penso que depois de morrer vou ser lembrado por muito tempo	193	0	2.5959	1.00	1.76552	1.00	7.00
Tento transmitir as minhas habilidades a outras gerações	193	0	4.9223	7.00	1.86223	1.00	7.00
Sinto que as pessoas precisam de mim	193	0	5.2591	7.00	1.63466	1.00	7.00

ANEXO 3- ANÁLISE DESCRITIVA ÀS VARIÁVEIS TENDO EM CONTA O TIPO DE VOLUNTARIADO

	Tipo de voluntariado	N	Média	Desvio-padrão	Desvio-padrão da média
O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego	Permanente	47	2.4255	1.85032	0.26990
	Ocasional	146	2.8973	2.096673	0.17353
Os meus amigos também são voluntários	Permanente	47	4.1087	2.00253	0.29526
	Ocasional	146	3.8630	2.09640	0.17350
Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu	Permanente	47	6.5745	0.80067	0.11679
	Ocasional	146	6.4452	1.18631	0.09818
As pessoas que me são próximas querem que me voluntarie	Permanente	47	3.0426	2.14636	0.31308
	Ocasional	146	3.3699	2.29847	0.19022
O voluntariado faz-me sentir importante	Permanente	47	3.4255	2.35672	0.34376
	Ocasional	146	4.3219	2.41242	0.19965
As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade	Permanente	47	4.9574	1.65447	0.24133
	Ocasional	146	4.7603	1.66217	0.13756
Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer	Permanente	47	4.0213	2.09024	0.30489
	Ocasional	146	4.7192	2.15516	0.17836
Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar	Permanente	47	6.2340	1.37070	0.19994
	Ocasional	146	5.9658	1.43077	0.11841
Com o voluntariado sinto-me menos só	Permanente	47	3.8298	2.28720	0.33362
	Ocasional	146	4.0205	2.13176	0.17643
Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira	Permanente	47	2.2128	1.89893	0.27699
	Ocasional	146	2.7808	2.12536	0.17590
Fazer voluntariado faz-me sentir melhor	Permanente	47	3.6383	2.16117	0.31524

por ser mais afortunado(a) que os outros	Ocasional	146	3.7397	2.32247	0.19221
Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico	Permanente	47	5.7660	1.33860	0.19526
	Ocasional	146	5.6370	1.52623	0.12631
O voluntariado aumenta a minha auto-estima	Permanente	47	4.7872	1.70595	0.24884
	Ocasional	146	5.1918	1.78235	0.14751
O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas	Permanente	47	6.1702	0.91649	0.13368
	Ocasional	146	5.8767	1.35896	0.11247
O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira	Permanente	47	2.6383	1.96076	0.28601
	Ocasional	146	3.2123	2.13092	0.17636
Sinto compaixão pelos mais necessitados	Permanente	47	5.3617	1.76223	0.25705
	Ocasional	146	5.8014	1.46979	0.12164
O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas	Permanente	47	5.1277	1.67614	0.24449
	Ocasional	146	5.1027	1.80318	0.14923
O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência directa	Permanente	47	5.9787	1.11295	0.16234
	Ocasional	146	5.8014	1.26829	0.10496
Sinto que é importante ajudar os outros	Permanente	47	6.7021	0.97613	0.14238
	Ocasional	146	6.5548	1.03744	0.08586
O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais	Permanente	47	2.8085	1.82540	0.26626
	Ocasional	146	3.7260	2.02236	0.16737
O voluntariado vai ajudar-me a ter êxito na minha profissão	Permanente	47	2.4681	1.88646	0.27517
	Ocasional	146	2.7945	1.915116	0.15850
Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim	Permanente	47	6.4043	1.11627	0.16283
	Ocasional	146	6.1644	1.25960	0.10424
O voluntariado permite-me ter mais amigos	Permanente	47	3.9574	2.12600	0.31011
	Ocasional	146	4.1164	1.94585	0.16104

O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	Permanente	47	2.3404	1.60538	0.23417
	Ocasional	146	3.1370	2.03294	0.16825
Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas	Permanente	47	5.1277	1.58275	0.23087
	Ocasional	146	5.3562	1.57015	0.12995
O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo	Permanente	47	5.7660	1.33860	0.19526
	Ocasional	146	5.7808	1.35694	0.11230
O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	Permanente	47	4.2979	2.00992	0.29318
	Ocasional	146	4.5753	1.86005	0.15394
Posso conhecer melhor as minhas forças	Permanente	47	4.9149	1.67889	0.24489
	Ocasional	146	4.9247	1.77370	0.14679
A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo	Permanente	47	2.5745	1.93081	0.28164
	Ocasional	146	3.2808	2.11315	0.17489
O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil	Permanente	47	5.6809	1.35304	0.19736
	Ocasional	146	6.0274	1.21454	0.10052

ANEXO 4 - TESTE DE LEVENE PARA HIPÓTESE 5

Variáveis	Teste de Levene para a igualdade das variâncias	
	F	Sig.
O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego	3.933	0.049
Os meus amigos também são voluntários	0.918	0.339
Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu	1.350	0.247
As pessoas que me são próximas querem que me voluntarie	1.742	0.188
O voluntariado faz-me sentir importante	0.143	0.706
As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade	0.021	0.885
Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer	0.332	0.565
Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar	0.220	0.640
Com o voluntariado sinto-me menos só	1.906	0.169
Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira	3.992	0.047
Fazer voluntariado faz-me sentir melhor por ser mais afortunado(a) que os outros	1.265	0.262
Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico	1.096	0.296
O voluntariado aumenta a minha auto-estima	0.001	0.972
O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas	3.731	0.055
O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira	2.466	0.118
Sinto compaixão pelos mais necessitados	4.334	0.039
O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas	0.253	0.616

O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência directa	6.257	0.013
Sinto que é importante ajudar os outros	1.371	0.243
O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais	1.113	0.293
O voluntariado vai ajudar-me a ter êxito na minha profissão	0.450	0.503
Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim	1.401	0.238
O voluntariado permite-me ter mais amigos	0.810	0.369
O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	6.166	0.014
Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas	0.000	0.998
O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo	0.076	0.784
O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	0.660	0.418
Posso conhecer melhor as minhas forças	1.091	0.298
A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo	2.741	0.099
O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil	1.142	0.287

ANEXO 5- TESTE DO T PARA HIPÓTESE 5

	Teste do T para a igualdade das médias ⁴		
	t	gl	Sig. (2-tailed)
O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego	-1.379	191	0.170
Os meus amigos também são voluntários	0.700	190	0.485
Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu	0.697	191	0.487
As pessoas que me são próximas querem que me voluntarie	-0.863	191	0.389
O voluntariado faz-me sentir importante	-2.228	191	0.027
As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade	0.708	191	0.480
Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer	-1.945	191	0.053
Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar	1.129	191	0.260
Com o voluntariado sinto-me menos só	-0.524	191	0.601
Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira	-1.634	191	0.104
Fazer voluntariado faz-me sentir melhor por ser mais afortunado(a) que os outros	-0.265	191	0.792
Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico	0.518	191	0.605
O voluntariado aumenta a minha auto-estima	-1.367	191	0.173
O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas	1.382	191	0.169
O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira	-1.637	191	0.103
Sinto compaixão pelos mais necessitados	-1.697	191	0.091
O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas	0.084	191	0.933
O voluntariado permite-me aprender coisas através da	0.858	191	0.392

⁴ Estes valores foram encontrados tendo em conta "Equal variances assumed"

experiência directa			
Sinto que é importante ajudar os outros	0.859	191	0.392
O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais	-2.768	191	0.006
O voluntariado vai ajudar-me a ter êxito na minha profissão	-1.020	191	0.309
Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim	1.166	191	0.245
O voluntariado permite-me ter mais amigos	-0.476	191	0.634
O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	-2.450	191	0.015
Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas	-0.866	191	0.388
O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo	-0.066	191	0.948
O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	-0.872	191	0.384
Posso conhecer melhor as minhas forças	-0.033	191	0.974
A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo	-2.034	191	0.043
O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil	-1.654	191	0.100

ANEXO 6- ANÁLISE DESCRITIVA ÀS VARIÁVEIS TENDO EM CONTA A LOCALIDADE DO VOLUNTÁRIO

	Tipo de voluntariado	N	Média	Desvio-padrão	Desvio-padrão da média
O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego	Cova da Beira	109	2.8532	1.98525	0.19015
	Viseu	84	2.6905	2.12827	0.23221
Os meus amigos também são voluntários	Cova da Beira	109	3.7798	1.92622	0.18450
	Viseu	83	4.1084	2.24701	0.24664
Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu	Cova da Beira	109	6.3945	1.21730	0.11660
	Viseu	84	6.5833	0.93407	0.10192
As pessoas que me são próximas querem que me voluntarie	Cova da Beira	109	3.5046	2.27557	0.21796
	Viseu	84	3.0119	2.22523	0.24279
O voluntariado faz-me sentir importante	Cova da Beira	109	4.2477	2.37719	0.22769
	Viseu	84	3.9167	2.48469	0.27110
As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade	Cova da Beira	109	4.8899	1.62924	0.15605
	Viseu	84	4.7024	1.69890	0.18537
Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer	Cova da Beira	109	4.6330	2.16735	0.20759
	Viseu	84	4.4405	2.14729	0.23429
Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar	Cova da Beira	109	5.7982	1.59733	0.15300
	Viseu	84	6.3333	1.07919	0.11775
Com o voluntariado sinto-me menos só	Cova da Beira	109	4.0734	2.17182	0.20802
	Viseu	84	3.8452	2.16486	0.23621
Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira	Cova da Beira	109	2.7890	2.10851	0.20196
	Viseu	84	2.4524	2.04412	0.22303
Fazer voluntariado faz-me sentir melhor	Cova da Beira	109	3.5963	2.31388	0.22163

por ser mais afortunado(a) que os outros	Viseu	84	3.8690	2.23757	0.24414
Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico	Cova da Beira	109	5.6972	1.52452	0.14602
	Viseu	84	5.6310	1.42930	0.15595
O voluntariado aumenta a minha auto-estima	Cova da Beira	109	5.1376	1.79231	0.17167
	Viseu	84	5.0357	1.74554	0.19045
O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas	Cova da Beira	109	5.8165	1.38220	0.13239
	Viseu	84	6.1190	1.09109	0.11905
O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira	Cova da Beira	109	3.2477	2.13071	0.20409
	Viseu	84	2.8452	2.05053	0.22373
Sinto compaixão pelos mais necessitados	Cova da Beira	109	5.7339	1.47599	0.14137
	Viseu	84	5.6429	1.65481	0.180
O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas	Cova da Beira	109	5.0092	1.77167	0.16969
	Viseu	84	5.2381	1.76730	0.19283
O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência directa	Cova da Beira	109	5.7156	1.34089	0.12843
	Viseu	84	6.0119	1.05846	0.11549
Sinto que é importante ajudar os outros	Cova da Beira	109	6.4220	1.24940	0.11967
	Viseu	84	6.8095	0.54830	0.05982
O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais	Cova da Beira	109	3.7156	2.02344	0.19381
	Viseu	84	3.2262	1.97180	0.21514
O voluntariado vai ajudar-me a ter êxito na minha profissão	Cova da Beira	109	2.8532	1.84002	0.17624
	Viseu	84	2.5357	1.99062	0.21719
Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim	Cova da Beira	109	6.1468	1.32515	0.12693
	Viseu	84	6.3214	1.08839	0.11875
O voluntariado permite-me ter mais amigos	Cova da Beira	109	4.0917	1.85363	0.17755
	Viseu	84	4.0595	2.15849	0.23551

O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	Cova da Beira	109	3.2752	2.06770	0.19805
	Viseu	84	2.5119	1.73895	0.18974
Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas	Cova da Beira	109	5.2569	1.53601	0.14712
	Viseu	84	5.3571	1.62542	0.17735
O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo	Cova da Beira	109	5.8257	1.39340	0.13346
	Viseu	84	5.7143	1.29477	0.14127
O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	Cova da Beira	109	4.5963	1.77492	0.17001
	Viseu	84	4.3929	2.04773	0.22343
Posso conhecer melhor as minhas forças	Cova da Beira	109	4.9725	1.72915	0.16562
	Viseu	84	4.8571	1.77766	0.19396
A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo	Cova da Beira	109	3.1651	2.02993	0.19443
	Viseu	84	3.0357	2.17015	0.23678
O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil	Cova da Beira	109	6.0642	1.19625	0.11458
	Viseu	84	5.7857	1.31782	0.14379

ANEXO 7 - TESTE DE LEVENE PARA HIPÓTESE 6

Variáveis	Teste de Levene para a igualdade das variâncias	
	F	Sig.
O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego	0.193	0.661
Os meus amigos também são voluntários	6.449	0.012
Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu	2.451	0.119
As pessoas que me são próximas querem que me voluntarie	0.442	0.507
O voluntariado faz-me sentir importante	1.595	0.208
As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade	0.183	0.669
Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer	0.026	0.873
Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar	7.943	0.005
Com o voluntariado sinto-me menos só	0.018	0.892
Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira	0.709	0.401
Fazer voluntariado faz-me sentir melhor por ser mais afortunado(a) que os outros	0.620	0.432
Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico	0.101	0.751
O voluntariado aumenta a minha auto-estima	0.324	0.570
O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas	2.883	0.091
O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira	0.488	0.486
Sinto compaixão pelos mais necessitados	3.681	0.057
O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas	0.001	0.980

O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência directa	6.897	0.009
Sinto que é importante ajudar os outros	18.003	0.000
O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais	0.173	0.678
O voluntariado vai ajudar-me a ter êxito na minha profissão	1.214	0.272
Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim	0.177	0.674
O voluntariado permite-me ter mais amigos	3.228	0.074
O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	6.304	0.013
Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas	0.055	0.814
O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo	0.203	0.653
O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	2.691	0.103
Posso conhecer melhor as minhas forças	0.332	0.565
A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo	0.641	0.424
O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil	3.615	0.059

ANEXO 8- TESTE DO T PARA A HIPÓTESE 6

	Teste do T para a igualdade das médias ⁵		
	t	gl	Sig. (2-tailed)
O voluntariado pode ajudar-me a arranjar emprego	0.547	191	0.585
Os meus amigos também são voluntários	-1.089	190	0.277
Estou preocupado(a) com aqueles que são menos afortunados do que eu	-1.179	191	0.240
As pessoas que me são próximas querem que me voluntarie	1.506	191	0.134
O voluntariado faz-me sentir importante	0.940	191	0.348
As pessoas que conheço partilham o interesse pelo serviço à comunidade	0.778	191	0.437
Por muito mal que me sinta, o voluntariado ajuda-me a esquecer	0.614	191	0.540
Estou genuinamente preocupado(a) com o Banco Alimentar	-2.640	191	0.009
Com o voluntariado sinto-me menos só	0.725	191	0.470
Posso fazer novos contactos que podem ajudar o meu negócio ou a minha carreira	1.114	191	0.267
Fazer voluntariado faz-me sentir melhor por ser mais afortunado(a) que os outros	-0.823	191	0.411
Posso aprender mais sobre a causa à qual me dedico	0.308	191	0.759
O voluntariado aumenta a minha auto-estima	0.396	191	0.693
O voluntariado permite-me obter uma nova perspectiva das coisas	-1.649	191	0.101
O voluntariado permite-me explorar diferentes opções de carreira	1.322	191	0.188
Sinto compaixão pelos mais necessitados	0.403	191	0.687
O voluntariado permite-me conhecer outras pessoas	-0.891	191	0.374
O voluntariado permite-me aprender coisas através da experiência directa	-1.664	191	0.098
Sinto que é importante ajudar os outros	-2.651	191	0.009

⁵ Estes valores foram encontrados tendo em conta "Equal variances assumed"

O voluntariado ajuda-me a ultrapassar os meus problemas pessoais	1.684	191	0.094
O voluntariado vai ajudar-me a ter êxito na minha profissão	1.147	191	0.253
Posso fazer algo por uma causa que é importante para mim	-0.980	191	0.329
O voluntariado permite-me ter mais amigos	0.111	191	0.911
O voluntariado é uma boa forma de fugir aos meus próprios problemas	2.722	191	0.007
Posso aprender a lidar com uma grande variedade de pessoas	-0.438	191	0.662
O voluntariado faz-me sentir melhor comigo mesmo	0.568	191	0.571
O voluntariado é uma forma de fazer novos amigos	0.738	191	0.461
Posso conhecer melhor as minhas forças	0.454	191	0.650
A experiência de voluntariado vai melhorar o meu currículo	0.426	191	0.671
O voluntariado faz-me sentir necessário(a)/útil	1.534	191	0.127
