

## Voluntariatul – Catalizatorul dezvoltării personale și al formării profesionale

MARIA MĂDĂLINA AANEI, specializarea Resurse Umane, promoția 2019

**ABSTRACT** Voluntariatul este un fenomen interdisciplinar ce reprezintă un punct de interes atât pentru sociologie (interesată de raporturile voluntarului cu organizația, relații sociale), cât și pentru discipline precum psihologia (preocupată de motivațiile și percepțiile voluntarilor) sau economia (urmărind resursele implicate, componenta de formare profesională). Prezintă, de asemenea, importanță și dimensiunea juridică a acestui fenomen, legislația având un rol major în felul în care se articulează voluntariatul în societatea românească. Pentru a explora aceste fațete ale voluntariatului în rândul studenților la sociologie, au fost aplicate interviuri semistructurate unui eșantion de 10 respondenți, selectați printr-o metodă nealeatoare, fiind incluși în lot cei ce și-au manifestat dorința în acest sens. Rezultatele arată că principalele motivații de implicare ale voluntarilor se construiesc în jurul propriei persoane, aceștia urmărind dezvoltarea profesională și acumularea de capital social, în timp ce câștigurile sunt non-materiale și definite preponderent prin raportare la beneficiarii direcți și interacțiunea cu aceștia. Din perspectiva organizațiilor gazdă, este necesar a se face un pas înainte în consolidarea fenomenului voluntariatului pe scară largă prin emiterea unor certificate care să ateste competențele și activitățile desfășurate, dar și prin informarea voluntarilor despre posibilitatea de a primi un astfel de document.

Cuvinte cheie: *internship-uri, angajabilitate, abilități, benchmarking.*

### 1. Introducere

În societatea contemporană românească în plină globalizare se resimte din ce în ce mai mult rolul societății civile în implementarea unor politici publice sustenabile cu impact semnificativ pe termen lung. Multe din funcțiile statului au fost preluate treptat sau completate de

organizații non-guvernamentale ce gestionează fonduri publice sau private în scopul satisfacerii nevoilor unor comunități particulare sau ale societății în general. Aceste organizații au reușit să prezinte opiniei publice povești de succes cu ajutorul implicării și devotamentului de care voluntarii lor au dat dovadă în diverse ocazii, dar și cu sprijin instituțional sau din partea mediului privat. Resursele umane sunt unul din marile atuuri de care ONG-urile se bucură în implementarea reușită a proiectelor pe care le au.

Alegerea voluntariatului ca temă pentru prezenta lucrare nu este una aleatorie, ci este expresia unui interes personal care s-a manifestat constant în evoluția personală și profesională, atât din rațiuni ce țin de dezvoltarea mea ca individ, cât și din dorința de a aduce plus valoare comunităților din care am făcut parte. Cu ajutorul voluntarilor s-au implementat proiecte de la nivel micro (inițiative locale, la nivelul unor grupuri mici) până la cel macrosocial, al umanității în ansamblu (pot fi amintite aici organizații internaționale ca Greenpeace, World Vision etc.). Această activitate antrenează persoane de toate vârstele, care fac parte din domenii variate - educație și cercetare, mediu, artă și sport, cultură, știință, drepturile omului și lista poate continua. Experiența voluntariatului presupune atât o componentă de dobândire și performare a unor competențe, cât și una de socializare în spiritul unor valori precum implicarea, egalitatea, ajutorul reciproc și altele asemenea.

Lucrarea de față își propune să exploreze motivațiile individuale ale studenților intervievați de a lua parte la acțiuni de voluntariat, precum și să descrie pe larg avantajele și, după caz, dezavantajele percepute ale acestor experiențe. În plus, pentru o mai bună înțelegere a subiectului, este necesară prezentarea reglementărilor interne și internaționale și modalitatea în care acestea se aplică, precum și maniera în care voluntariatul poate influența viața profesională. Principalele întrebări la care această cercetare urmărește să răspundă sunt următoarele: conform datelor culese, cum se prefigurează portretul voluntarului în societatea contemporană românească? Care sunt principalele motivații care direcționează o persoană către voluntariat? Cadrul legal și cel instituțional sprijină implicarea în activități de voluntariat sau, dimpotrivă, îngreunează accesul la anumite activități sau beneficii? Este voluntariatul un factor ce facilitează dezvoltarea personală, autocunoașterea sau chiar intrarea în piața muncii?

Demersul de cercetare condus pentru explorarea acestui subiect a fost cursiv, existând o succesiune logică a etapelor de lucru, de la partea de încadrare conceptuală a temei până la prezentarea rezultatelor și a eventualelor recomandări de îmbunătățire. Subiecții intervievați au povestit cu entuziasm despre activitatea lor, cu precădere în cazurile în care statusul de voluntar era cel dominant, însă în toate cazurile s-a putut observa atașamentul față de organizație și față de colegi. Concluziile pe care această lucrare le scoate la iveală arată că voluntariatul este un pilon important în construirea personalității în perioada facultății, însă există o serie de deficiențe la nivelul recunoașterii și certificării competențelor dobândite cu aceste ocazii de către organizații.

## 2. Cadru teoretic

Hustinx, Cnaan și Hardy (2010) observă că voluntariatul este un fenomen complex, analizat prin lentila mai multor științe, precum psihologia, sociologia sau economia, drept care își propun să formuleze o teorie hibridă a voluntariatului pornind de la multitudinea de definiții și explicații existente în literatura de specialitate pentru această activitate. Pentru a-și duce la capăt demersul, aceștia încep prin a trasa trei niveluri de complexitate în studiul voluntariatului: problema definiției (ce este și ce nu este voluntariatul), problema multidisciplinarității (importanța studierii fenomenului pentru economie, sociologie, psihologie și pentru științele

politice) și problema teoriei multidimensionale (teoria văzută ca explicație, narațiune sau instruire).

Potrivit lui DiMaggio, teoriile despre voluntariat se împart în trei categorii: există teorii care explică cine și de ce face voluntariat, adică se axează pe motivații și beneficii, o altă categorie este cea a teoriilor narrative care descriu procesul în sine și activitățile, iar cele din urmă sunt teoriile care explică voluntariatul prin raportare la concepte noi. Această clasificare se suprapune aproape integral pe nivelurile de complexitate enumerate anterior de autori, motiv pentru care expunerea este grefată pe această structură tripartită.

În ceea ce privește definiția, aceasta este de regulă oferită prin eliminare, adică se spune ce nu este voluntariatul, și anume muncă plătită, ajutor spontan, sclavie sau muncă forțată. Cnaan și Amroffell (1994) și Cnaan, Handy, și Wadsworth (1996) au analizat peste 200 de definiții ale voluntariatului și au identificat patru elemente comune: caracterul voluntar, disponibilitatea și natura contraprestației, proximitatea beneficiarilor și agentitatea formală. Caracterul voluntar variază în practică de la inițiativa proprie a voluntarului, până la impunerea efectuării unui stagiu de către unele școli ca și condiție de promovare. Între aceste situații, pe scala motivației, se interpun și cele în care activitatea este realizată ca urmare a insistențelor unor prieteni sau cunoscuți. Contraprestația poate lua și ea valori de la zero până la sume care să acopere cheltuielile efectuate, incluzând în unele cazuri și timpul dedicat de voluntar. Agentitatea, privită ca intenție premeditată de implicare, împarte voluntariatul în formal și informal.

## 2.1 Dimensiunea psihologică

Pentru psihologi comportamentul prosocial a reprezentat dintotdeauna un interes major, acesta fiind înțeles la început drept un ajutor spontan oferit unei persoane aflate într-un impas. Studiile recente își îndreaptă însă atenția și asupra voluntariatului ca formă specifică de comportament prosocial (Omoto & Snyder, 2002). Spre deosebire de ajutorul spontan, care intervine într-o situație excepțională, voluntariatul presupune un proces prealabil deliberativ în condiții normale, ceea ce poate însemna că trăsăturile de personalitate se manifestă natural, și nu sub impulsul unei stări emoționale puternice cauzate de împrejurări deosebite.

Principalul interes al psihologiei în studiul voluntariatului este identificarea trăsăturilor de personalitate care disting voluntarii de non-voluntari, iar acest lucru a fost posibil folosind măsurătorile testului Big Five (Carlo, Okun, Knight, & de Guzman, 2005). Astfel, voluntarii se dovedesc a fi orientați către valori sociale, grijă empatică, eficacitate personală sau stimă de sine ridicată (Bekkers, 2004). La polul opus, persoane care manifestă stări de anxietate sau au o stimă de sine scăzută vor manifesta o tendință de evitare a activităților de voluntariat (Handy & Cnaan, 2007).

În termeni de factori ce stau la baza deciziei de a fi voluntar, perspectiva funcționalistă se concentrează preponderent pe motivațiile indivizilor. Clary & Snyder (1999) sunt autori reprezentativi ai acestei abordări și identifică șase funcții sociale și personale pe care le îndeplinește această activitate. Pe baza acestor șase funcții au dezvoltat Inventarul Funcțiilor Voluntariatului, un instrument foarte utilizat pentru explorarea motivațiilor voluntarilor.

Prima funcție identificată de autori se referă la valori, în sensul că indivizii aderă la cauze sociale și fac voluntariat pentru a exprima sau performa un anumit set valoric reprezentativ pentru ei. Cel de-al doilea rol al voluntariatului este înțelegerea, fiindcă prin aceste acțiuni se realizează învățarea în contexte non-formale, ceea ce le permite persoanelor în cauză să descopere lucruri noi și să exerseze competențe pe care le folosesc mai rar. Dezvoltarea personală este o altă funcție a voluntariatului, potrivit cercetătorilor, dat fiind faptul că implicarea repetată

în situații provocatoare conduce la creșterea și diversificarea experiențelor sociale. Aceste trei funcții sunt invocate cel mai des de voluntari, în timp ce următoarele trei apar ca motivații doar în subsidiar.

A patra utilitate identificată este formarea profesională de care voluntarii beneficiază atunci când aleg un domeniu similar sau conexe celui în care lucrează. Un alt argument pentru care oamenii aleg să înceapă și să continue să se implice în activități în beneficiul celorlalți este cel de natură socială deoarece prin participarea la diverse proiecte se construiește un capital social care nu ar fi la îndemână prin alte mijloace. Nu în ultimul rând, există și o motivație mai egoistă, care are o natură protectivă pentru cel implicat, în sensul în care unele persoane aleg să facă voluntariat pentru a eradică sentimente personale negative sau de vină, urmărind să își rezolve astfel propriile probleme.

## 2.2 Dimensiunea sociologică

Din perspectivă sociologică, voluntariatul este înțeles ca un ansamblu de relații și interacțiuni între indivizi, grupuri și organizații, înglobând un set de valori sociale fundamentale precum generozitatea, compasiunea, grija față de ceilalți, altruism (Wuthnow, 1991). Implicarea în astfel de acțiuni le oferă voluntarilor sentimente de apartenență la grup și de integrare în comunitățile în care ajută. Sociologii au fost interesați să identifice atât motivațiile implicării în astfel de activități, cât și trăsăturile specifice ale celor care fac voluntariat, trasându-le astfel profilul social (Wilson & Musick, 2008). Din punct de vedere cultural, interesul se îndreaptă asupra valorilor voluntariatului (Decker & Halman, 2003), precum și asupra identificării diferitelor viziuni culturale asupra naturii și rolului voluntariatului (Handy et al, 2000).

Una din abordările asupra voluntariatului îl explică drept o activitate ce aduce o serie de beneficii atât comunității, cât și voluntarului, deoarece munca prestată de aceștia este adesea de înaltă calitate, dat fiind bagajul lor bogat de cunoștințe și abilități. În egală măsură, efectuarea diverselor sarcini impuse de munca voluntară implică în mod inerent și dobândirea unor competențe și reprezintă în unele cazuri o socializare anticipativă raportată la viitorul loc de muncă (Lubove, 1965).

O altă orientare teoretică în studiul voluntariatului este interesată de parcursul pe care îl parcurge o persoană pentru a deveni voluntar sau de categoriile în care pot fi încadrate aceste persoane sau activitatea lor. Pearce (1993) distinge între voluntari centrali și periferici, pornind de la o serie de caracteristici structurale (intensitatea implicării) și culturale (dedicarea față de organizație). Există în literatură și o diferențiere a stilurilor de voluntariat, realizată de Hustinx și Lammertin (2003) având la bază trei criterii. În primul rând, autorii susțin că însăși natura voluntariatului este una multidimensională, fiind influențată de factori precum motivație, frecvența implicării sau tipul de activitate. În al doilea rând, voluntariatul necesită a fi înțeles ca un fenomen multistratificat ce impune o analiză la mai multe niveluri: pe de o parte la nivel cultural și structural, iar pe de altă parte la nivelul voluntarului, al organizației gazdă, precum și al contextului cadru în care se desfășoară. Cel de-al treilea criteriu descrie voluntariatul drept o realitate complexă, ce poate îmbrăca forme variate, în funcție de actorii implicați și de natura activității. Astfel, pentru o înțelegere aprofundată asupra fenomenului, este necesară examinarea concomitentă a acestor criterii, precum și a particularităților specifice de la caz la caz.

În ceea ce privește cariera de voluntar, Omoto & Snyder (2002) identifică trei etape ale ciclului de viață al unui voluntar : antecedente, experiențe și consecințe. Principalul neajuns al acestei împărțiri tripartite constă în faptul că descrie etape prea mari, care nu sunt caracterizate

de omogenitate pe toată durata lor în ceea ce privește reprezentările subiective ale voluntarului, unde apar modificări ce necesită o analiză adaptată.

Un alt model explicativ este VTSM - modelul tranziției și etapelor voluntariatului - formulat în 2008 de Haski-Leventhal și Bargal, care prevede mai multe etape de evoluție cu durate mai reduse. Astfel, autorii delimitează 5 faze (candidat, nou-venit, implicat emoțional, stabilizare și retragere), 4 tipologii de tranziție (intrare, acomodare, afiliere, actualizare), precum și două tipuri de turnover (respingerea timpurie a candidaților sau voluntarilor sau plecarea prematură a acestora din organizație). Cu alte cuvinte, prin turnover se înțelege modificarea parcursului candidatului în sensul diminuării numărului de etape parcurse, situație ce intervine fie la inițiativa voluntarului, fie a organizației.

Toate aceste abordări teoretice asupra voluntariatului își direcționează atenția către proces în sine, respectiv spre modul în care se transformă voluntarul în urmă acestei experiențe, încercând să izoleze motivațiile, beneficiile, caracteristicile socio-economice sau alte aspecte. Aceste elemente se articulează diferit de la caz la caz, în funcție de contextul mai larg în care interacționează voluntarii, de obiectivele propuse sau de particularitățile cadrului organizațional. Este așadar util să fie examinat întregul context care permite realizarea acțiunilor de voluntariat, având în vedere mai ales natura de grup a acestor activități (Haski-Leventhal & Cnaan, 2009). Caracterul colectiv al acțiunilor voluntare, apreciază autorii, influențează semnificativ modul în care voluntarul percepe experiența pe care o are, grupul constituind un mediu propice pentru exprimarea de sine și dezvoltarea personală. Aceste micro-unități sociale sunt incluse de cele mai multe ori în contexte organizaționale mai ample, care impun un anumit grad de formalizare a relațiilor, dat de structurile ierarhice și de management.

Studiile interesate în principal de contextul organizațional care permite desfășurarea acțiunilor de voluntariat au propus aplicarea unor metode de motivare folosite pentru angajați, care însă s-au dovedit a fi ineficiente. Pe cale de consecință, teoreticienii și practicienii acestui domeniu au propus metode și etape specifice managementului voluntarilor, adaptate acestei categorii (Brudney & Mejis, 2009).

În ceea ce privește contextul macro-social al voluntariatului, există două orientări teoretice importante: pe de o parte, teoria variației transnaționale a voluntariatului, iar pe de altă parte teoriile orientate către proces, care explică voluntariatul în relație cu contextul în care se desfășoară. Prima abordare urmărește explicarea diferențelor între țări în ceea ce privește rata și tipul voluntariatului, ținând seama de diferențele politice (nivelul și stabilitatea democrației), economice (stadiul dezvoltării economiei naționale) și culturale (valori, religie) (Hodkinson, 2003). Cea de-a doua perspectivă, interesată preponderent de proces, descrie voluntariatul ca traversând o etapă de schimbare, ce apare ca rezultat al proceselor macro-sociale de modernizare și individualizare (Eckstein, 2001).

Inglehart (1997) distinge două dimensiuni ale schimbării culturale: pe de o parte interesul se mută de la valorile tradiționale spre cele raționale, iar pe de altă parte, exprimarea personalității și a individualității începe să fie valorizată în detrimentul supraviețuirii. În acest context, Hustinx și Lammertin (2003) introduc noțiunea de „voluntariat reflexiv”, referindu-se la faptul că voluntariatul este unul din elementele de identitate ale individului modern. Așadar, spre deosebire de motivațiile și beneficiile tradiționale ale voluntariatului, ancorate în comportamente colective, noua tipologie a voluntariatului are la bază motivații individualiste, iar angajamentul față de organizație este mai diminuat.

### 2.3 Dimensiunea economică

Din punct de vedere economic, oamenii întreprind activități care le maximizează beneficiile și implică un minimum de costuri. Această ipoteză este infirmată totuși de voluntariat, care presupune că oamenii mai degrabă cheltuie decât să primească ceva și fac asta de bună voie, fără constrângeri externe. Aceste persoane sunt numite altruiste (Andreoni, 1990; Freeman, 1997), iar comportamentul lor este explicat de câteva modele teoretice. Prima teorie, numită și modelul beneficiilor private, statuează că indivizii obțin avantaje personale din aceste activități, în timp ce modelul investiției pune accentul pe obținerea de formare profesională și personală. Andreoni, 1990 și Rose-Ackerman, 1996 propun modelul consumului și identifică drept principal beneficiu bucuria sau „strălucirea caldă” pe care o primesc voluntarii în schimbul timpului pe care îl oferă.

Cel de-al doilea model explicativ important este modelul bunurilor publice, care descrie voluntariatul ca fiind făcut în scopul sporirii bunurilor și serviciilor pe care le apreciază în societate. Acest model ia în considerare rațiuni și intenții pur altruiste ale voluntarilor, aceștia donându-și timpul pentru bunăstarea altora (Duncan, 1999; Unger, 1991). Studiile din domeniu arată că un nivel ridicat al investițiilor statului în bunăstarea socială corelează cu un grad crescut de implicare a cetățenilor în activități de voluntariat.

Având în vedere cele două modele explicative importante, majoritatea economiștilor aleg calea de mijloc, descriind voluntarii ca „altruști impuri” care urmăresc atât beneficii personale, cât și să aducă plus valoare în comunitatea din care fac parte (Andreoni, 1990).

În 2011 Salomon, Sokoloski și Haddock propun o metodă de a cuantifica economic valoarea muncii depuse de voluntari la nivel global. Autorii estimează că în lume există aproape un miliard de voluntari, incluzând atât persoanele care desfășoară activitatea în cadru organizațional, cât și pe cele care ajută persoane aflate în nevoie din proximitate.

Pentru a măsura valoarea pecuniară a acestui fenomen, sunt propuse două variante distincte. Pe de o parte, se poate cuantifica input-ul, adică timpul alocat de voluntari pentru activitățile lor, iar pe de altă parte se poate estima valoarea output-ului, adică a bunurilor produse sau a serviciilor prestate. Indiferent de opțiunea aleasă însă, rămâne în continuare o altă problematică de evaluare. Pentru bunurile și serviciile aflate în circuitul economic este facil de identificat prețul, pentru că acesta are limitele stabilite de piață, iar pentru voluntariat nu există încă acestei repere. Nici munca depusă, nici rezultatele obținute nu au o natură financiară, fiindcă de multe ori ele constau în lucruri imateriale, precum susținerea unei cauze.

Pentru a estima valoarea muncii depuse de un voluntar, literatura de specialitate propune două opțiuni - cea a costului de substituție și cea a costului de oportunitate. În primul caz, se procedează la identificarea unui loc de muncă ce presupune atribuții similare cu ale voluntarului și se presupune că valoarea muncii voluntare e echivalentă cu respectivul salariu. În cazul costului de oportunitate, valoarea se raportează la salariul cu care e plătit voluntarul la locul său de muncă, considerându-se că în timpul dedicat voluntariatului ar fi putut câștiga la fel. Cea de-a treia opțiune este fondată în baza evaluării contingente, care statuează faptul că cei care folosesc bunuri și servicii aflate în afara circuitului economic sunt dispuși să plătească pentru ele dacă nu ar mai fi disponibile în mod gratuit (Adamowics et al. 1998).

În ceea ce privește profilul socio-economic al voluntarilor, cercetările arată că voluntariatul este mai popular în rândul celor cu status social mai înalt (Wilson, 2000). Pentru a înțelege această stare de fapt, mulți cercetători au avansat explicații variate, inclusiv Wilson și Musick care formulează în 1997 teoria integrată a voluntariatului, urmărind să identifice factorii ce pot influența participarea la activități voluntare. Aceștia pornesc de la următoarele trei premise: munca voluntară este, în primul rând, muncă productivă ce necesită capital uman; în al doilea rând este un comportament colectiv ce necesită capital social, iar cea de-a treia premisă descrie voluntariatul drept muncă ghidată etic ce necesită capital cultural. Cu alte cuvinte,

voluntariatul este o activitate complexă, ce implică interdependența acestor forme de capital descrise de Bourdieu.

Prin capital uman sunt desemnate cunoștințe, aptitudini, abilități, competențe și chiar trăsături de personalitate de care beneficiază o persoană. Capitalul social descrie numărul și intensitatea legăturilor sociale pe care un individ le are sau, altfel spus, arată cât de conectat este individul la rețeaua socială din care face parte. Capitalul cultural se referă în forma sa instituționalizată la studiile pe care o persoană le are, iar în formă încorporată descrie dispozițiile de lungă durată ale minții și ale corpului. Adaptând acest ultim concept la domeniul voluntariatului, autorii teoriei integrate vorbesc despre o cultură a binevoinei în care unii membri ai societății sunt socializați.

Aplicând aceste considerații teoretice unor date ce descriu societatea americană, cei doi cercetători au stabilit că voluntariatul formal corelează pozitiv cu capitalul uman și cu interacțiunea socială informală. Pe de altă parte, voluntariatul informal, sau ajutorul, este mai degrabă influențat de rasă, gen sau de condiția de sănătate. În ceea ce privește relația dintre cele două tipuri de voluntariat, cel formal contribuie la apariția unor comportamente prosociale (de ajutor), însă reciproca nu este valabilă.

Pentru științele politice voluntariatul este o expresie necesară a cetățeniei active și a democrației, care contribuie substanțial la buna funcționare a unui stat. În desfășurarea acestor activități, persoanele implicate își oferă cunoștințele și abilitățile, dobândind în același timp diverse avantaje personale (Olson, 1965).

#### **2.4 Voluntariatul în România - Dimensiunea juridică**

În România primele activități de voluntariat au debutat la începutul anilor 90, când unele organizații nonguvernamentale au început să implice voluntari în proiectele pe care le implementau. Tot atunci organizațiile internaționale au început să trimită voluntari în România, odată cu aceștia fiind transferate și alte resurse și, bineînțeles, experiența și expertiza deja acumulate de aceste persoane. Treptat, apar și entități juridice ce finanțează proiecte care includ implicarea voluntarilor, printre care Fundația Principesa Margareta sau Uniunea Europeană. Începând cu anul 1997 se înființează primele centre de voluntariat din țară - primul la Cluj-Napoca, apoi la Botoșani, Timișoara, Baia Mare. În prezent sunt peste 25 astfel de centre în toată România.

Anul 2001 a fost declarat de Organizația Națiunilor Unite Anul Internațional al Voluntariatului, reprezentând totodată și momentul în care începe reglementarea legală a acestei activități prin Legea nr.195/2001. Acest act normativ rămâne în vigoare în această formă timp de 5 ani, fiind modificat în 2006.

În 2009, un grup de organizații neguvernamentale din România au lansat dezbateri pe tema neconcordanțelor și a curențelor legislative existente la acea vreme. Inițiatorul acestor consultări publice în 2009 a fost Pro Vobis - Centrul Național de Resurse pentru Voluntariat. În 2010 se înființează Federația Volum, care preia procesul de advocacy pentru modificarea legii voluntariatului. Printre obiectivele acestei inițiative se numărau crearea unui cadru legislativ mai favorabil și delimitarea unor mecanisme de gestionare a cererii și ofertei de voluntariat. În plus, s-a urmărit încadrarea acestor activități drept experiență profesională, precum și recunoașterea uniformă a informațiilor și abilităților dobândite în această manieră. În 2014 se adoptă o nouă lege a voluntariatului, care îndeplinește o bună parte din solicitările înainte de Federația Volum. Acest act normativ este în prezent legislația cadru ce guvernează toate activitățile în care sunt

implicați voluntari, oferind atât definiții legale pentru termeni ca voluntariat, voluntar, contract de voluntariat, certificat de voluntariat, cât și principii generale sau direcții specifice ce guvernează această activitate.

Potrivit legii menționate, prin voluntariat este înțeleasă „participarea voluntarului persoană fizică la activități de interes public desfășurate în folosul altor persoane sau al societății, organizate de către persoane juridice de drept public sau de drept privat, fără remunerație, individual sau în grup”. Așadar, la relația juridică ce se naște cu prilejul unei activități de voluntariat participă voluntarul și organizația gazdă. Voluntarul este orice persoană care are capacitate legală de muncă, adică a împlinit vârsta de 16 ani, sau, dacă are 15 ani, a obținut acordul părinților pentru a desfășura respectiva activitate. Organizația gazdă poate fi subiect de drept public (agenții guvernamentale, instituții publice) sau de drept privat (ONG), condiția fiind ca această să nu aibă scop lucrativ.

Relația juridică dintre părți se materializează prin contractul de voluntariat, care trebuie să conțină în mod obligatoriu, printre altele, descrierea activităților pe care urmează să le presteze voluntarul, timpul și perioada de desfășurare a activității de voluntariat, precum și cerințele profesionale, abilitățile sociale, interesele de dezvoltare și a cele de sănătate stabilite cu voluntarul. Contractul este însoțit de fișa voluntarului și fișa de protecție a voluntarului, ca anexe obligatorii. Primul document explică pe larg natura activităților ce urmează a fi prestate de voluntar, pentru a asigura previzibilitatea atât pentru organizație, cât și pentru voluntar, dar și pentru a-l ajuta pe acesta să stabilească dacă poate sau nu să îndeplinească obligațiile ce îi revin. Fișa de protecție a voluntarului conține instrucțiunile de realizare a activităților stabilite, având un rol important în sănătatea și securitatea muncii.

Principalul element de noutate adus de Legea nr. 78/2014 este certificatul de voluntariat, care se eliberează de organizație la cererea voluntarului și este însoțit obligatoriu de un raport de activitate. Recomandările Federației Volum prevăd faptul că este relevantă eliberarea acestor documente după cel puțin 120 de ore de activitate. În certificat se precizează, printre altele, numărul de ore de voluntariat, iar în anexă vor fi menționate activitățile prestate, atribuțiile asumate și aptitudinile dobândite. Înainte de 2014, în urma oricărei activități voluntarii puteau primi doar o adeverință care să ateste munca depusă. În prezent, certificatul de voluntariat poate să fie chiar și o dovadă a experienței profesionale, dacă stagiul de voluntariat este efectuat în domeniul studiilor. Dacă cele două domenii nu au legătură, documentul certifică abilitățile dobândite în cursul activităților efectuate.

Existența unui sistem integrat de eliberare a documentelor doveditoare reprezintă un mare pas înainte în ceea ce privește activitatea de voluntariat în general în România. Acest demers creează un cadru legal complet, care valorifică beneficiile ulterioare ale voluntariatului în aceeași măsură în care valorifică activitatea în sine, influențând semnificativ satisfacția și angajamentul voluntarilor. Pe de o parte, certificatul de voluntariat evidențiază componenta educațională a acestor activități, iar pe de altă parte are un impact semnificativ în angajabilitatea studenților și a absolvenților.

## 2.5 Stadiul actual al cercetării fenomenului în România

În ceea ce privește studiul sociologic al voluntariatului în România, Bogdan Voicu (2005) realizează o radiografie a dezvoltării sectorului non-profit în România, raportat la celelalte țări europene. Autorul precizează că în România exista în 1999 un număr mediu de 1289 de persoane pentru un ONG, iar prin raportare la celelalte țări europene, valori mai scăzute se înregistrează doar în țări precum Moldova, Albania sau Azerbaidjan. În același an, 10% dintre români declarau



că sunt voluntari în cel puțin o organizație, cu excepția partidelor politice și a sindicatelor, în timp ce doar 7% erau voluntari în alte organizații decât partide, sindicate sau organizații religioase.

Date mai recente, publicate de European Values Survey în 2008 arată că un procent de 12,8% dintre adulți fac voluntariat în România. Cu toate acestea, un raport publicat de Comisia Europeană în 2010 arată că datele pentru România trebuie privite cu rezerve din cauza că ele sunt rezultatul autoevaluării și nu există alte metode obiective de verificare.

În ceea ce privește profilul voluntarului, se poate confirma și în România faptul că aceștia sunt tineri, cu un nivel ridicat de educație, sunt persoane sociabile și au adesea un venit mediu sau peste (M. și B. Voicu, 2003). De asemenea, un rol important în predicția comportamentului voluntar îl are orientarea valorică a persoanei, ceea ce înseamnă că cei interesați de satisfacerea unor nevoi superioare vor fi mai predispuși să se implice în astfel de activități (Voicu, 2005). De asemenea, există mai mulți voluntari în mediul urban decât în cel rural, dată fiind prevalența mai ridicată a oportunităților de voluntariat oferite în orașe, comparativ cu satele.

Caracteristicile voluntarilor au constituit obiect de studiu și pentru cercetarea „Voluntariatul în România. Starea domeniului” (2007) care a reușit să traseze un profil socio-demografic al voluntarilor. Astfel, 61% din total sunt femei, aproximativ 82% dintre respondenți sunt necăsătoriți, 75% sunt creștin-ortodocși, 51% au diplomă de bacalaureat, iar în ceea ce privește statutul ocupațional, 22% sunt angajați cu normă întreagă, iar aproximativ 50% sunt studenți. Același studiu realizează și un inventar al motivațiilor pentru care au optat respondenții: dorința de a-i ajuta pe ceilalți a fost aleasă de 51%, 32% au menționat posibilitatea de a-și testa viitoarea meserie, 38% au ales nevoia de a-și îmbogăți CV-ul. Alte motivații identificate au fost nevoia de a dobândi experiență într-un anumit domeniu (52%), posibilitatea de a pleca în străinătate (40%) și posibilitatea de a-și face prieteni (49%).

Având în vedere faptul că principalele motive invocate de respondenți satisfac nevoi educaționale sau profesionale, Răzvan și Anca Andronic remarcă necesitatea existenței unui cadru legislativ și profesional care permită o practică unificată în legătură cu recunoașterea experienței și a competențelor dobândite. În acest sens, la nivel european există Europass, un certificat care se acordă voluntarilor. Autorii mai observă că voluntariatul este practicat *în special în cazul studenților, în perioada de formare profesională*, ceea ce denotă faptul că aceștia înțeleg și vor să aibă parte de beneficiile acestor activități.

Implicarea studenților în activități de voluntariat în România este încă un subiect de cercetare insuficient explorat. Printre demersurile conduse în acest sens se numără și cel al Andreei Blaj (2012) care și-a propus să analizeze rata voluntariatului în rândul studenților din cadrul Universității Alexandru Ioan Cuza, utilizând un eșantion de 533 de studenți, raportat la o populație de 30 000 de studenți înmatriculați în ciclurile de licență și masterat. Rezultatele arată că 78% dintre respondenți nu sunt implicați în astfel de activități, 12% desfășoară activități de voluntariat în cadrul universității, iar 8% în alte contexte. În ceea ce privește motivațiile, studenții au indicat următoarele opțiuni: pentru a dobândi experiență (27,4%), dorința de a ajuta (18,8%), pentru a-și îmbogăți CV-ul (aproximativ 10%), de plăcere (9,8%) sau pentru socializare (8,8). Domeniile de interes în care studenții aleg să facă voluntariat sunt educație (43%), drepturile omului (46,5%), mediu (40%), însă, sub acest aspect, studenții optează preponderent pentru organizații studențești (aproximativ 50%).

Particularizând participarea în activități de voluntariat pentru cazul studenților la sociologie, există foarte puține date în acest sens. Lucrarea „Traietoriile absolvenților de sociologie după 1990” analizează percepția studenților despre ce înseamnă a fi un bun sociolog și tratează, printre altele, și problematica activismului (Lamburu, 2011). Studenții înregistrează astfel scoruri pozitive în ceea ce privește necesitatea anagajării sociale și dezvoltării unui nivel ridicat de toleranță, considerând că un bun sociolog trebuie să aibă astfel de caracteristici. Implicarea în

cluburi și asociații voluntare poate influența percepția studentului despre profesia de sociolog, motiv pentru care a fost analizată în cercetare. Astfel, reiese faptul că studenții care consideră că un bun sociolog trebuie să nu se rezume la munca lui, să educe oamenii, să fie tolerant, sunt de părere că e important ca el să fie și activ social.

### 3. Metodologie

Cercetarea și-a propus să identifice motivațiile studenților la sociologie de a lua parte la activități de voluntariat, precum și să schițeze un portet al acestora și, de asemenea, să descrie influența pe care cadrul legal și cel instituțional o au în desfășurarea acestor acțiuni. Studiul de față are la bază o abordare calitativă, exploratorie, valorificând experiențele și percepțiile individuale ale subiecților. Pentru a răspunde la întrebările de cercetare formulate s-a folosit metoda anchetei sociologice bazată pe interviu semistructurat.

Ghidul de interviu cuprinde aproximativ 20 de întrebări, grupate în patru dimensiuni - psihologică, socială, economică și juridică. Întrebările încadrate la dimensiunea psihologică explorează preponderent motivațiile, iar cele de natură socială urmăresc înțelegerea rolului organizației și relațiilor cu ceilalți colegi în comportamentul de voluntariat. Dimensiunea economică face referire atât la resursele implicate, cât și beneficiile de natură profesională pe care voluntarii le pot obține. Ultima categorie de întrebări, cele de tip juridic, au avut rolul de a verifica maniera și gradul de implementare a prevederilor legale cuprinse în Legea Voluntariatului.

Validitatea internă a instrumentului de culegere a datelor, adică proprietatea acestuia de a obține datele urmărite de cercetător, este asigurată prin acoperirea tuturor dimensiunilor fenomenului voluntariatului, așa cum reiese din structurarea ghidului de interviu. Validitatea conceptuală este dată în cazul de față de un cadru teoretic ce explică conceptele studiate - voluntariat, motivațiile voluntarilor, profilul voluntarului, cadrul legal, descriind și modul în care acestea se articulează în funcție de criterii specifice.

Validitatea de semnificație, atribuită cu o importanță deosebită în cercetarea calitativă, are în vedere faptul că există factori externi care nu pot fi controlați de cercetător și care pot exercita o influență asupra culegerii datelor, precum percepția și înțelegerea subiectivă a întrebărilor de către participanți sau interpretarea subiectivă a răspunsurilor subiecților în faza de analiză a datelor. Pentru a diminua influența acestor elemente, au fost puse întrebări de confirmare a înțelegerii în cursul interviurilor sau au fost cerute explicații suplimentare. În ceea ce privește interpretarea rezultatelor, s-a urmărit respectarea ideilor principale a respondenților, prelucrarea constând mai degrabă în clasificarea și organizarea răspunsurilor, decât în interpretarea lor extensivă. Pentru a asigura fidelitatea datelor, întrebările au fost formulate clar, punctual, specific, încercând să diminueze posibilitatea apariției subiectivității atât în cazul respondenților, cât și în cazul celui care aplică interviul. Cu toate acestea, la o reaplicare a instrumentului, răspunsurile vor fi cu siguranță diferite ca formă, însă vor reda conținuturi similare.

Dintre bias-urile pe care această cercetare le-a luat în calcul se pot aminti cel de co-intervenție, cel de evaluator și cel de mediu. În primul caz, există posibilitatea ca în perioada aplicării interviurilor, respondenții să traverseze o un episod plăcut, fericit care să le determine răspunsurile și să nu fi menționat despre acesta. În cel de-al doilea caz, este vorba despre subiectivitatea cercetătorului, iar pentru a combate acest efect am folosit întrebări neechivoce, formulate în limbaj comun. Ultimul bias, cel determinat de diversitatea condițiilor fizice în care au fost aplicate interviurile, a fost controlat prin asigurarea unui cadru optim pentru discuție, într-un mediu familiar fiecărui respondent în parte.

Populația pe care s-a efectuat cercetarea este formată din studenții Facultății de Sociologie și Asistență Socială din cadrul Universității din București care fac voluntariat, iar eșantionul extras cuprinde 10 respondenți. Acesta a fost obținut printr-o metodă neprobabilistică, fiind folosită eșantionarea de conveniență sau pseudo-aleatoare, astfel că au fost incluși în lot cei care au avut disponibilitate de a răspunde întrebărilor. Din eșantion fac parte 4 bărbați și 6 femei, 9 studenți în ciclul de licență și unul în ciclul de masterat, având vârste cuprinse între 21 și 24 de ani. În funcție de specializarea la care studiază cei de la licență, distribuția eșantionului arată că sunt doi studenți la Asistență Socială, 3 la Resurse Umane și 4 la Sociologie. Eșantionul nu este reprezentativ pentru populație sub niciunul din criteriile în funcție de care este distribuit, rezultatele cercetării descriind exclusiv respondenții.

Interviurile s-au desfășurat față în față, fie în facultate, fie în ceainărie, fie la domiciliul respondenților, având o durată medie de 30-35 de minute. Acestea au fost înregistrate cu acordul studenților, iar ulterior transcrise selectiv în scopul analizei. În cursul acestora a fost mereu o atmosferă degajată și prietenoasă, respondenții au vorbit cu plăcere și cu mândrie despre activitățile lor, limbajul non-verbal confirmând această observație.

Elementele de etică principale implicate de această cercetare sunt consimțământul informat al participanților, confidențialitatea și anonimatul datelor. În acest sens, înainte de aplicarea interviurilor, respondenții au fost informați cu privire la scopul și obiectivele cercetării, precum și în legătură cu modul în care vor fi folosite datele. Datele obținute pe teren nu vor fi făcute publice în forma inițială, ci sunt prezentate doar rezultatele cercetării, așa cum au reieșit ele în urma analizei, fiind astfel îndeplinită condiția confidențialității. În ceea ce privește anonimatul, numele reale ale respondenților au fost înlocuite cu nume fictive, respondenții putând fi identificați doar sub aspecte socio-demografice. În cursul interviurilor nu au existat situații în care subiecții să fie puși în situații delicate, nu au fost adresate întrebări incomode, iar relația de comunicare stabilită a fost sinceră și deschisă.

## 4. Interpretarea rezultatelor

### 4.1 Dimensiunea psihologica

După cum reiese din răspunsurile primite, voluntariatul răspunde la nevoi dintre cele mai variate, de la obținerea unui loc la o facultate sau a unui loc mai bun în cămin, până la dezvoltare personală sau satisfacerea datoriei morale de implicare socială. Motivațiile care stau la baza voluntariatului, așa cum au fost ele indicate de respondenți, pot fi împărțite în două categorii: cele de natură egoistă și cele de natură altruistă.

Motivațiile așa-numite egoiste au legătură cu obținerea unui avantaj de natură personală în urma prestării unor activități voluntare, precum dezvoltarea și transformarea personală, îndeplinirea unui criteriu în cazul unui concurs sau interacțiunea cu anumite persoane-cheie. În acest sens, Alexandra povestește că *știam că primul pas era să găsesc o asociație în care să pot aduce contribuții și să mă pot dezvolta, dar mai concret, pentru a bifa criteriul esențial al dosarului de admitere*, iar Mihai afirmă că *unul din primii factori care m-au determinat să mă implic a fost obținerea unui loc(mai bun) în cămin*. Tot aici se încadrează și alte răspunsuri precum *mi-am dorit să scap de timiditate ; îmi doream să îmi ocup timpul cu ceva și să cunosc cât mai multe persoane sau dorința de a mă dezvolta pe plan personal și de a afla cât mai multe lucruri*.

La polul opus, se află rațiunile altruiste ce i-au determinat pe respondenți să ia parte la proiecte de voluntariat, care se referă în principal la dorința de a fi parte activă a unei schimbări

pozitive sau la intenția de a ajuta pur și simplu. Pentru această categorie sunt relevante răspunsuri precum *din dorința de a-mi pune amprenta acolo unde era nevoie de niște abilități pe care le puteam identifica în propria persoană ; pentru că am mult mai multe oportunități pentru a ajuta societatea sau din dorința de a contribui întotdeauna unde este nevoie de oameni.*

Indiferent de motivele care au generat acest comportament prosocial, toți subiecții sunt de acord cu faptul că personalitatea lor, precum și modul de a vedea lucrurile în general, au suferit îmbunătățiri semnificative. Un punct comun pentru mai mulți respondenți a fost depășirea timidității sau fricii de a vorbi în public, însă a fost menționată și perfecționarea unor abilități precum capacitatea de organizare, de a lucra în echipă, de a duce la îndeplinire obiective. Interacțiunea cu numeroase persoane, intrarea în contact cu norme și obiceiuri diferite i-au făcut pe voluntari să devină mai flexibili, să îmbrățișeze schimbarea când aceasta apare și să capete mai multă încredere în ei și în ceilalți.

În acest sens, Ioana spune că *înainte de a face voluntariat nu m-am gândit niciodată că pot să fiu atât de implicată, nu puteam nici să vorbesc în public. Toate training-urile la care am participat m-au învățat în primul rând să am încredere în mine și în forțele mele și că pot să mă dezvolt atât pe plan profesional, cât și pe plan social.* Un exemplu demn de a fi prezentat este Alexandra, care amintea faptul că la început îi era teamă să își exprime opinia și încerca să nu atragă atenția asupra ei, însă *după trei ani activi în apărarea drepturilor și intereselor studențești, devin „ușor sensibilă” atunci când observ anumite derapaje în nerespectarea acestora și nu doresc ca eu sau cei din jurul meu să închidem ochii, ca și cum nimic nu s-ar fi întâmplat.*

Andrei înțelege impactul pe care această activitate l-a avut în dezvoltarea lui special prin natura colectivă a voluntariatului - *m-a învățat și ce înseamnă cu adevărat responsabilitatea. Atunci când faci parte dintr-o echipă, ajungi să conștientizezi faptul că felul în care îți duci la îndeplinire task-urile afectează în mod direct munca întregii echipe, dar și dinamica acesteia.*

În ceea ce privește domeniul de activitate, reiese o predilecție a orientării către organizațiile studențești, acestea fiind mai la îndemână și reușind să își facă astfel oferta de voluntariat mai vizibilă. Mai mult decât atât, organizația studențească are membri ce constituie deseori persoane resursă pentru noii recruți, având ocazia în acest fel să obțină răspunsuri și beneficii pentru parcursul lor academic. În plus, există și respondenți care au ales să își desfășoare activitatea în domeniul în care studiază (asistență socială) sau au optat pentru acțiuni cu scop caritabil.

Direcția în care studenții aleg să își concentreze eforturile prezintă, mai ales pentru unii, o importanță majoră - *pentru a da randament maxim, simt că trebuie să rezonoz cu scopul activității pe care o desfășor și să am convingerea că am capacitatea de a contribui la finalizarea respectivei acțiuni ; aleg să particip la voluntariate ale căror obiective și scop le înțeleg și susțin, știind că în acest fel nivelul de implicare de vare voi da dovadă va fi de 100%.* Așadar, aceste decizii sunt un element de identitate, implicarea în anumite proiecte spune despre voluntari că ei rezonoză în mod real cu cauza, este o etichetă personală pe care ei o afișează societății cu mândrie, aspect ce reiese și din limbajul nonverbal care însoțește răspunsurile.

Poate fi afirmat aici și faptul că din cei zece respondenți doar trei au făcut voluntariat și în timpul liceului, restul debutând în această activitate doar odată cu intrarea în ciclul de studii superior. Doi dintre au absolvit un liceu din București, iar unul în Ploiești, în timp ce ceilalți provin de la licee din restul țării. Aceste răspunsuri pot indica fie o distribuție inegală a ofertelor de voluntariat la nivel național (aspect indicat de un respondent), fie un acces îngreunat la informații, fie o lipsă de interes din partea elevilor.

Beneficiile obținute de voluntari au fost încadrate tot în dimensiunea psihologică a voluntariatului, fiind înțelese în această cercetare ca percepții subiective ale voluntarilor, care se articulează în funcție de contextul specific în care apar. Răspunsurile primite au scos la iveală

tipuri diferite de avantaje obținute în urma alocării resurselor personale de timp și de energie în sprijinul cauzei alese. Astfel, se pot observa trei categorii diferite în care se încadrează răspunsurile: beneficii de natură personală (*momentul în care unul dintre participanții la un eveniment îți strânge mâna și îți mulțumește pentru implicare este primul lucru care mi-a venit în minte*), de natură socială (*oameni foarte dragi cu care îmi place să petrec timpul ; prietenii pe care le-am legat și sunt stabile*) și de natură profesională (*am obținut cunoștințe, abilități, experiențe care cu siguranță mă vor ajuta în viitor*). Dată fiind și perioada studenției, marcată de o dorință mai mare de experimentare și de socializare, avantajele ce țin de augmentarea capitalului social au fost cel mai frecvent enunțate.

## 4.2 Dimensiunea socială

Unul din aspectele abordate în cadrul acestei dimensiuni îl reprezintă accesul studenților la ofertele de voluntariat, fiind identificate astfel mai multe canale prin intermediul cărora informațiile sunt diseminate. A fost încadrat aici acest subiect deoarece am pornit de la premisa că acest tip de informații circulă în rețeaua socială a respondentului. Această întrebare împarte respondenții în două mari clase - cei care se implică activ în a căuta proiecte și organizații și cei care află în mod neintenționat de aceste oportunități din diverse surse. Este important de observat o disproporționalitate numerică între cele două tipuri de voluntari, în prima categorie încadrându-se doar doi respondenți - *am căutat, deoarece mereu mi-a plăcut să mă implic în orice fel de activități; am început să caut pe net diferite ONG-uri din București, am căutat și după cuvinte cheie și așa am dat peste ANOSR și ulterior peste asociația din facultatea la care urma să studiez, AS-SAS*.

Cei care au aflat despre diverse activități fără să le fi căutat în mod expres indică pe de o parte surse online (postări în grupuri, evenimente, postări ale prietenilor de pe rețelele sociale), iar pe de altă parte surse offline (cunoștințe, profesori). Astfel, Mihaela explică faptul că *în perioada liceului, aceste oportunități de voluntariat erau anunțate de către profesorii care coordonau respectivele proiecte, situație semnalată și de alți respondenți. Un grup distinct de studenți voluntari sunt cei implicați în asociația studențească, aceștia având posibilitatea de a-și construi propriile activități - Dat fiind faptul că fac parte din asociația studenților, astfel de oportunități erau create chiar de noi înșine. Adică se prezintă activitatea în cadrul departamentului din care fac parte sau a întregii echipe, urmând ca persoanele dornice să se implice să aibă posibilitatea de a se înscrie*.

Un alt element fundamental avut în vedere la nivelul dimensiunii sociale este relația cu organizația gazdă, fiind colectate date cu privire la integrarea în organizație, relațiile la nivelul echipei și raporturile stabilite cu conducerea asociației.

Perioada de început ca voluntar într-o asociație este puternic marcată de trăsăturile de personalitate ale noului recrut, după cum reiese din majoritatea răspunsurilor. Studenții remarcă existența unor reguli procedurale prestabilite menite să faciliteze intercunoașterea și armonizarea echipei - *a trebuit să completez un formular, după am fost chemată la interviu, ulterior am luat parte la prima Adunare Generală, jocuri de cunoaștere în care trebuia să ne spunem numele și un lucru care ne definește sau chiar o informație amuzantă despre propria persoană. Alexandra identifică două etape în acest parcurs, după cum urmează : în primul rând începe printr-o integrare în cultura organizațională, ăla ar fi primul pas, pentru că orice voluntar dorește să vadă care sunt valorile, scopul, principiile în care organizația și oamenii care fac parte din ea se ghidează și ulterior, vine etapa de implicare în activități. Cu toate acestea, unii respondenți explică integrarea mai rapidă sau mai lentă prin intermediul tipului de personalitate, Nicoleta justificând că *indiferent de**

*voința individului de a se integra, personalitățile diferite pot împiedica acest lucru încă dintr-o fază incipientă, ca de exemplu o persoană retrasă sau o persoană care atrage toată atenția asupra sa.*

Când le este solicitat să vorbească despre echipa sau echipele cu care au lucrat, respondenții au adoptat aproape în unanimitate o atitudine de recunoștință și mulțumire. Trăsătura principală a colegilor de echipă, care se remarcă printre toate răspunsurile, este implicarea, dorința de a face lucrurile să se întâmple, dedicarea față de cauză. De asemenea, există și respondenți care au pus accentul pe comunicare deschisă, pe înțelegerea fiecărui membru în parte sau pe eficiența operativă a echipei.

O dovadă în plus pentru calitatea relațiilor sociale născute cu ocazia diverselor activități de voluntariat o reprezintă faptul că aceștia păstrează legătura cu colegii lor chiar și după finalizarea proiectului. Asta se întâmplă fie în mediul online, acolo unde lipsa proximității fizice nu permite un contact personal, fie în mediul real, întâlnindu-se ocazional sau devenind chiar prieteni. Adriana afirmă în acest sens că *la fiecare proiect sau din orice echipa am păstrat câteva relații care mi s-au părut ca imi prind bine și mă fac să mă simt bine și mă bucur de acest lucru, iar Ioana remarcă și utilitatea profesională a acestor relații - păstrez legătura cu persoanele cu care m-am înțeles bine, cel puțin cu una dintre aceste persoane am ajuns să am o prietenie foarte frumoasă, dar atunci când am nevoie de îndrumare apelez și la celelalte persoane, strict în plan profesional.*

Maniera în care echipa de conducere a organizației gestionează procesul de comunicare influențează într-o mare măsură satisfacția voluntarilor cu activitatea desfășurată și cu climatul de lucru. În această privință, marea majoritate a răspunsurilor arată că managementul asociațiilor a creat un cadru incluziv și deschis, încercând pe cât posibil să lase loc relațiilor informale în detrimentul celor formale, prevăzute în regulamente. A fost apreciată de mulți respondenți disponibilitatea membrilor din conducere de a răspunde oricând la întrebări, de a oferi ajutor, sfaturi sau feedback. Cu toate acestea, aceasta e întrebarea la care au fost fie spuse direct, fie sugerate anumite inconveniente - *cu actuala conducere pot spune că sunt mari probleme de comunicare, în sensul că la un moment dat venisem cu o idee și le comunicasem mai multor membri din conducere despre ea, știindu-se cine a creat-o, însă (...) apoi să constat că parțial sau total ideea mea a fost folosită fără a fi menționat autorul.* Astfel de împrejurări pot apărea din mai multe motive, precum o interpretare greșită a unor cuvinte, omisiuni făcute în grabă, comunicare deficitară, și nu neapărat dintr-o rea-credință a conducerii, însă în acest caz rămâne relevantă percepția subiectivă a voluntarului mai curând decât circumstanțele ce au condus la formarea ei. Răspunsul concis al Ioanei sumarizează cel mai bine informațiile primite - *relațiile cu Consiliul Director au fost cu sușuri și coborâșuri, au fost și sunt în continuare persoane cu care nu mă pot înțelege din cauza punctelor de vedere diferite, dar am trecut peste și am lucrat ca o echipă în ciuda acestor lucruri.*

Interacțiunea cu beneficiarii este o altă latură a dimensiunii sociale explorată și se dovedește a fi cea care însumează practic întreaga rațiune de a face voluntariat - *cred că cuvintele sunt inutile și nu pot exprima cu adevărat ce satisfacție imensă ai și ce simți în momentul în care îi ajuti pe ceilalți, interacțiunea cu beneficiarii coincide cu punctul în care intervine satisfacția față de toată activitatea desfășurată și munca depusă.* Subiecții au subliniat caracterul emoționant al contactului direct cu beneficiarii, unii apreciind că *de fiecare dată beneficiarii au acordat timp special discuțiilor finale cu voluntarii și mulțumirilor.* Studenții au urmărit stabilirea unor raporturi sociale de durată cu cei pe care vor să îi ajute, Alexandra explicând că *am fost foarte implicată în relația cu toți beneficiarii, nu am avut o problemă să comunic cu ei și post proiect sau ori de câte ori au avut nevoie sau nu de ceva.*

Contactul cu beneficiarii este considerat așadar din piesele de rezistență atunci când vine vorba de motivația de implicare în diverse activități de voluntariat. Cu toate acestea, niciunul

dintre respondenți nu menționează că s-a implicat și activități de voluntariat direct, adică nu au ajutat în mod neintermediat alte persoane. Acest lucru reiese din faptul că atunci când au fost întrebați dacă s-au implicat și în afara contextului organizațional, răspunsurile au fost orientate către activități de tipul organizării unor evenimente sau strângeri de fonduri. Cu alte cuvinte, deși nu există o organizație gazdă care să fi mediat raporturile cu beneficiarii, există totuși o structură fără personalitate juridică ce a avut acest rol - fie profesorii în liceu, fie echipe de coordonare ale proiectelor, fie alte structuri.

#### 4.3 Dimensiunea economică

Abordarea din punct de vedere economic a voluntariatului presupune în cazul acestei cercetări explorarea resurselor alocate atât de voluntari, cât și de organizații în scopul desfășurării activității. De asemenea, un interes aparte este acordat și competențelor formate de voluntari, respectiv impactul pe care acestea l-ar putea avea în viitoarea carieră.

În ceea ce privește contribuția voluntarilor, răspunsurile au indicat la unison aceeași resursă pusă la dispoziția organizației - timpul. Doar două răspunsuri au oferit valori cuantificabile - *am alocat 20 de ore pe săptămână, a câte 4 ore pe zi, respectiv în prezent aloc 2 ore pe săptămână pentru proiectul în care sunt implicată*, observându-se astfel că intervalul de disponibilitate a voluntarilor variază foarte mult. Majoritatea studenților sunt de acord cu faptul că renunțau mai ales la timpul liber, însă, în special membrii organizației studențești, declară că își sacrificau unele cursuri sau timpul dedicat temelor - *nu știu să aproximez neapărat un timp, dar ca să îți poți face o idee, programul pe care trebuia să îl petrec la facultate îl petreceam în asociație*. Unul dintre răspunsuri, reprezentativ pentru mai multe primite, dovedește faptul că înlocuirea activităților academice cu cele de voluntariat este o practică răspândită - *Ohoo... Știi că era o postare pe net: Mamă mai lasă și tu asociațiile alea și mai vino pe acasă! Toți colegii mei din asociație ne-am regăsit în replica aia. Erau zile la rând când eu teoretic eram la facultate, practic eram în sediul asociației și mă ocupam de diverse proiecte*.

Pentru bunul mers lucrurilor, organizațiile au pus la dispoziție un spațiu fizic de întâlnire, sediul asociației, care permite voluntarilor să lucreze la proiectele în care sunt implicați. În ceea ce privește organizația studențească, toți membrii au fost de acord că existența unui spațiu în care pot desfășura ședințe și alte activități a reprezentat un ajutor foarte mare - *sediul, locul care reușește să ne aducă zâmbetul pe buze chiar și în zilele în care nu avem o stare prea bună și locul în care ne-am pus amprenta și la propriu și la figurat*. Acest spațiu este văzut ca fiind mai mult decât un simplu birou, este un „acasă” pentru membri, personalizat cu amintiri din decursul proiectelor, reprezentând uneori locul în care prietenii își dau întâlnire - *sediul, deoarece are puterea de a reuni voluntarii și de a simți că aparțin cu adevărat de organizația respectivă*.

Tot în categoria resurse, unii voluntari au menționat teambuilding-ul, costurile în acest caz fiind suportate de asociație - *teambuilding-ul, ne rupeam de realitate și locuiam în aceeași casă timp de două zile, participam la training-uri specializate*. În plus, voluntarii au beneficiat și de oportunități de formare în acord cu interesele lor și de participarea la evenimente regionale și naționale, fiind decontate toate cheltuielile - *beneficiam de anumite traininguri sau posibilitatea să participăm la diferite activități și evenimente din țară, ceea ce a fost super și m-a ajutat enorm să mă dezvolt*. De asemenea, tot în sarcina organizațiilor se regăsesc și cheltuielile cu materiale publicitare, birotică și papetărie pentru activitatea curentă și pentru proiecte sau alte costuri ocazionate de diverse inițiative interne.

O componentă importantă a dimensiunii economice o reprezintă dezvoltarea personală și formarea profesională a voluntarilor în urma participării la anumite proiecte.

Răspunsurile primite arată preponderent o achiziție a unor abilități și competențe transversale, așa-numitele soft skills precum vorbitul în public, leadership, comunicare, flexibilitate, organizare, gândire critică, managementul timpului, gândire creativă - *competențe manageriale și comunicaționale aș zice în mare parte; cea mai importantă competență este aceea de colaborare cu personalități diferite*. Partea de competențe tehnice sau hard skills este amintită doar de doi respondenți, unul menționând abilitatea de a lucra în Photoshop, iar celălalt spunând că și-a perfecționat tehnica de realizare a fotografiilor. De asemenea, se poate observa și o evoluție la nivel personal, voluntarii devenind mai responsabili, toleranți, raționali, extroverțiți - *am lucrat fără să îmi dau seama la responsabilitate, la modalitatea în care mă raportează la cei din jur ; am devenit mai stăpână pe ce știu și dacă nu știu mi-am dezvoltat simțul de a căuta și a afla*.

Cu toate că meritele voluntariatului în ceea ce privește formarea profesională sunt unanim recunoscute de studenți, doar un singur respondent afirmă că își propune să urmeze o carieră în același domeniu în care a făcut voluntariat, adică acela al asistenței sociale a copiilor instituționalizați, acesta fiind și domeniul studiilor. Ceilalți respondenți nu urmăresc să își caute un loc de muncă în același sector de activitate, însă sunt cu toții de acord că indiferent de domeniu, voluntariatul constituie o experiență importantă și utilă ulterior în piața muncii - *nu există o asociere directă între viitoarea carieră și activitatea de voluntariat desfășurată, însă există aspecte comune care sunt indispensabile, precum empatia, ascultarea pro-activă, atenția la nevoile celor din jur și capacitatea de a-i motiva pe cei cu care colaborezi*. Una dintre studente subliniază impactul pe care voluntariatul îl are în situații de angajare - *recrutorii pun foarte mare accent pe activitățile de această natură, în special în cazul tinerilor absolvenți, fără vechime în muncă, întrucât denotă implicarea candidaților în proiecte de lungă durată și capacitatea acestora de funcționare într-un mediu organizat*. Așadar, în viziunea studenților, inserarea voluntariatului în CV este văzută ca un avantaj competitiv pe piața muncii, prin raportare la studenții fără vechime care nu au o astfel de experiență, indiferent de natura activității desfășurate.

#### 4.4 Dimensiunea juridică

Din punct de vedere juridic, această cercetare a fost interesată de măsura și maniera în care legea voluntariatului se aplică în situațiile din practică, respectiv de impactul pe care cadrul legal îl are asupra fenomenului voluntariatului. Astfel, existența unui contract de voluntariat este una din prevederile respectate în toate în cazurile. Câțiva dintre respondenți recunosc faptul că nu au dat importanță acestui document, necitindu-l înainte de a semna, însă majoritatea susțin că au citit și înțeles contractul.

Fișa voluntarului, anexa obligatorie a contractului ce conține îndatoririle și atribuțiile voluntarului, a fost pusă la dispoziție de organizație în majoritatea cazurilor, însă nu în toate. Un singur respondent a făcut mențiune despre aceasta fără a fi întrebat - *am semnat la început contractul de voluntariat și am citit cu atenție fiecare punct, inclusiv fișa voluntarului sau fișa postului pentru pozițiile de coordonare*. Acolo unde aceasta anexă nu există efectiv alături de contract, rolul acesteia este suplinit de informații transmise în cadrul întâlnirilor - *nu mi-a fost prezentată fișa voluntarului, însă s-a făcut un instructaj în cadrul fiecărui departament și acolo am discutat despre rolul asociației și implicit al nostru, al membrilor*.

Una din prevederile legii voluntariatului face referire la instructajul de sănătate și securitate în muncă ce trebuie să preceadă orice activitate, însă răspunsurile primite arată că aceasta este cea care este cel mai puțin respectată. Un singur respondent a oferit un răspuns la întrebarea legată de acest subiect, în timp ce restul au recunoscut că acesta nu a existat - *nu am beneficiat de niciun instructaj și nu au existat nici măcar discuții generale cu privire la posibilele accidente și modul în care să preîntâmpinăm problemele din această categorie*. Cu toate acestea au



existat trei respondenți care au declarat că au avut loc discuții în acest sens: *am fost atenționați cu privire la lucrurile pe care nu trebuie să le facem în timpul activităților pentru a nu ne pune sănătatea în pericol.*

Certificatul de voluntariat este unul din elementele de noutate introduse de ultima revizuire legislativă, răspunzând la nevoia de a exista un context unitar de recunoaștere a competențelor dobândite prin activitățile desfășurate. Cu toate că toți voluntarii își cunosc dreptul de a solicita un astfel de document, mulți dintre ei nu au făcut acest lucru din cauză că nu au avut nevoie. Mai mult, în unele cazuri s-a observat o neîncredere profundă în valoarea acestuia - *nu am solicitat nici un certificat pentru că nu mi-a fost de folos nicăieri, nu îți cere nimeni certificat de voluntariat.* A existat și un respondent care a povestit că deși a înaintat către organizație o asemenea cerere, ea nu a fost soluționată. În cazurile în care acestea au fost și eliberate, unele au avut înscrise toate mențiunile necesare (*am solicitat și mi-a fost eliberat la cerere sau oferit în urma activității desfășurate. Mi-au fost descrise activitățile și rolurile pe care le-am avut, iar la final competențele și abilitățile dobândite*), în timp ce altele cuprind doar informații despre numărul de ore efectuate. Există printre respondenți un grad destul de ridicat de incertitudine atât cu privire la ce informații ar trebui trecute în acest certificat, cât și în ceea ce privește utilitatea efectivă în piața muncii a acestui document. Este recomandat ca acest aspect să fie îmbunătățit prin implicarea activă a organizațiilor în informarea voluntarilor lor, dar și prin eliberarea documentelor în forma solicitată de lege, astfel încât beneficiile să aibă o valoare mai mare pentru voluntari.

Cheltuielile presupuse de desfășurarea activităților ce implică voluntari revin potrivit legii organizației gazdă, aspect care de cele mai multe ori se verifică și în cazul studenților care au răspuns la interviuri. Există însă și cazuri care au raportat încălcări ale acestei norme - *cheltuielile precum transportul sau îndeplinirea nevoilor esențiale precum apa sau mâncarea nu au fost întotdeauna suportate de organizație.*

## 5. Concluzii

Așa cum reiese din interviurile susținute, voluntarii sunt persoane responsabile civic, empatică și atente la nevoile celor din jur, dedicate cauzei pe care o sprijină, având o rezistență scăzută la schimbare și căutând mereu noul. În perioada studenției unii dintre ei alocă o cantitate de timp echivalentă cu un job part time sau chiar full time, motivați fiind de a aduce plus valoare comunității în care își desfășoară activitatea. Pe de o parte, portretul social al acestei categorii reiese chiar din autocaracterizările directe, ce scot la iveală atribute precum ambițios, curajos, implicat, devotat, organizat, matur emoțional, creativ, iar pe de altă parte acesta poate rezulta din descrierile pe care respondenții le atribuie voluntarilor cu care au interacționat. În cel de-al doilea caz, aplicând principiul similarității, sau vechea zicală românească „cine se aseamănă, se adună”, se poate ajunge la concluzia că viziunea asupra echipei în care studentul a lucrat se aplică în egală măsură și pentru acesta, el făcând parte din grupul pe care îl descrie ca fiind tolerant, lipsit de prejudecăți, interesat de problemele sociale importante la un moment dat.

Motivațiile care stau la baza implicării în proiecte de voluntariat în rândul studenților au o natură preponderent egoistă, urmărind să depășească astfel trăsături de personalitate precum timiditatea sau perioade de tranziție, precum etapa integrării în noul mediu academic, astfel de finalități fiind vizate mai degrabă pe termen scurt. Este interesant de menționat că printre răspunsuri nu s-au regăsit și rațiuni ce țin de o absorbție mai facilă pe piața muncii sau de procurarea unui avantaj în situații de angajare. Cu toate acestea, în unele cazuri în principal, iar în

majoritatea în subsidiar, este menționată și o motivație altruistă, de a contribui în funcție de posibilități la un bine comun, de a oferi timp pentru a îmbunătăți realitatea altor semenii.

În termeni de beneficii, se remarcă cele ce țin de dezvoltarea personală prin îmbunătățirea unor trăsături de caracter și cele bazate pe formarea profesională. Astfel, voluntarii traversează practic în perioada studenției un parcurs inițiativ ce presupune formarea unor abilități sociale și a unor competențe transversale și uneori chiar tehnice, necesare în viața de adult și în activitatea profesională. Există și o altă categorie de beneficii, de ordin mai puțin practic, ce a fost indicată de toți studenții, cele care țin de satisfacția resimțită în urma obținerii rezultatelor urmărite și de bucuria interacțiunii cu beneficiarii direcți ai activităților.

Reglementarea legală a acestui fenomen, tot mai răspândit în rândul tinerilor și al populației în general, creează un cadru de securitate juridică atât pentru organizațiile gazdă, cât și pentru voluntari, în special prin existența unui contract de voluntariat. În general, organizațiile pun la dispoziția voluntarilor informațiile și resursele necesare desfășurării optime a activităților planificate. Unul dintre aspectele de îmbunătățit identificate de această cercetare este instructajul de sănătate și securitate în muncă, absent în majoritatea cazurilor, reieșind astfel o implicare deficitară a organizațiilor în acest sens. O posibilă soluție este stabilirea unor parteneriate cu ONG-uri care oferă gratuit aceste servicii de instructaj pentru diverse tipuri de proiecte, acest lucru consolidând atât calitatea muncii voluntarilor, cât și relațiile și parteneriatele formale interorganizaționale.

Pasul următor în dezvoltarea și promovarea voluntariatului, atât la nivel formal, al documentelor, cât și la nivel informal, al relațiilor sociale efective, este creșterea gradului de informare în legătură cu certificatul de voluntariat, cu mențiunile ce trebuie incluse, precum și cu privire la utilitatea acestuia în parcursul profesional. Pentru voluntari este foarte important faptul că în urma timpului alocat reușesc să dobândească anumite abilități și competențe, însă rareori aceștia solicită să existe și un document care să ateste formal aceste achiziții. Corelativ, organizațiile adoptă un comportament pasiv, astfel că nu există inițiative de informare a voluntarilor în acest sens și în cele mai multe cazuri certificatele de voluntariat fie nu sunt emise, fie sunt incomplete. Aplicarea prevederilor legale pentru eliberarea acestor documente ar conduce la crearea unui sistem unitar de recunoaștere a competențelor dobândite prin intermediul voluntariatului, ceea ce ar însemna că pe termen lung acestea ar căpăta legitimitate și pot deveni un avantaj major pe piața muncii.

În rândul studenților, decizia de a fi voluntar vine ca răspuns la nevoia de integrare mai facilă în comunitatea academică sau într-un grup de referință, urmărind în același timp transformarea personală pozitivă. În aproape toate cazurile aceste obiective sunt atinse, ba chiar sunt obținute și alte beneficii în termeni de capital social sau capital uman. Astfel de finalități sunt urmărite pe termen scurt și mediu atât de voluntari, cât și de organizație, însă pe termen lung așteptările voluntarilor de la activitatea lor și de la organizații sunt adesea lăsate în plan secundar. În acest punct este o oportunitate pentru organizații să depună un efort suplimentar pentru recunoașterea formală a competențelor dobândite de voluntari în cursul activității, acest aspect contribuind atât la bunăstarea individuală a voluntarului, cât și la legitimarea și promovarea pe scară largă a fenomenului în rândul societății.

## 6. Bibliografie

Adamowics W., Boxall P., and Louviere J., (1998), Stated preference approaches for measuring passive use values: choice experiments and contingent valuation, *American Journal of Agricultural Economics*, 80, 1, 64–75.

- Andreoni, J. 1990. Impure altruism and donations to public goods: a theory of warm-glow giving. *The Economic Journal*, 100(401), 464–77.
- Andronic, L., R. Volunteering and continual learning in Roumania, [Online] Disponibil pe: <<http://iec.psih.uaic.ro/ciea/file/2010/32%20Razvan%20Lucian%20Andronic,%20Anca%20Andronic.pdf>> [Accesat la data de 05.05.2019]
- Bekkers, R. 2004. *Giving and volunteering in the Netherlands: Sociological and psychological perspectives*. Utrecht: Utrecht University (Diss. Doct.)
- Blaj, Andreea, "VOLUNTARY WORK. A FEW REMARKS ABOUT STUDENTS' SOCIAL REPRESENTATIONS OF AND OPINIONS ON VOLUNTEERING". *Revista de Economie Socială* 3:153-164
- Brudney, J. L., & Meijs, L. C. P. M. 2009. It ain't natural: Toward a new (natural) resource conceptualization for volunteer management. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 564–81.
- Carlo, G., Okun M. A., Knight, G. P., & Guzman M. R. T. de. 2005. The interplay of traits and motives on volunteering: Agreeableness, extraversion and prosocial value motivation. *Personality and Individual Differences*, 38(6), 1293–1305.
- Clary, E. G., & Snyder, M. 1999. The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156–59.
- Cnaan, R. A., & Amroffell, L. M. 1994. Mapping volunteer activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 23(4), 335–51.
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. 1996. Defining who is a volunteer: Conceptual and empirical considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364–83.
- Comisia Europeană, (2010), Study of Volunteering in the European Union. Country Report Romania, [Online] Disponibil pe <http://ec.europa.eu/citizenship/eyv2011/doc/National%20report%20RO.pdf>.
- Dekker, P., & Halman, L. 2003, Eds. *The values of volunteering: Cross cultural perspectives*. New York: Kluwer Academic/Plenum Books.
- Dimaggio, P. 1995. Comments on "What theory is not?" *Administrative Science Quarterly*, 40(3), 391–97.
- Duncan, B. 1999. Modeling charitable contributions of time and money. *Journal of Public Economics*, 72(2), 213–42.
- Eckstein, S. 2001. Community as gift-giving: collectivistic roots of volunteerism. *American Sociological Review*, 66(6), 829–51.
- Freeman, R. B. 1997. Working for nothing: The supply of volunteer labor. *Journal of Labor Economics*, 15(1), S140–67.
- Handy, F., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Ascoli, U., Meijs, L. C. M. P., & Ranade, S. 2000. Public perception of "Who is a Volunteer": An examination of the net-cost approach from a cross-cultural perspective. *Voluntas*, 11(1), 45–65.
- Handy, F., & Cnaan, R. A. 2007. The role of social anxiety in volunteering. *Nonprofit Management and Leadership*, 18(1), 41–58.

- Haski-Leventhal, D., & Bargal, D. 2008. The volunteer stages and transitions model: Organizational socialization of volunteers. *Human Relations* 61(1), 67–102.
- Haski-Leventhal, D., & Cnaan, R. A. 2009. Group processes and volunteering: Enhancing recruitment and retention. *Administration in Social Work*, 33(1), 61–80.
- Hodgkinson, V. A. 2003. Volunteering in global perspective. In P. Dekker & L. Halman (Eds.), *The Values of Volunteering* (pp. 35–53). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Hustinx, L., Cnaan, R., Handy, F. (2010), Navigating theories of volunteering: a hybrid map for a complex phenomenon, *Journal for the Theory of Social Behaviour* 40:4
- Hustinx, L., & Lammertyn, F. 2003. Collective and reflexive styles of volunteering: A sociological modernization perspective. *Voluntas*, 14(2), 167–87.
- Inglehart, R. F. 1997. *Modernization and Postmodernization: Cultural, Economic, and Political Change in 43 Societies*. Princeton: Princeton University Press.
- Lubove, R. 1965. *Professional Altruist: The Emergence of Social Work as a Career, 1880–1930*. MA: Harvard University Press.
- Musick, M. A., & Wilson, J. 2008. *Volunteers: A social profile*. Bloomington, IN: Indiana, University Press.
- Olson, M. 1965. *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. 2002. Considerations of community: The context and process of volunteerism. *American Behavioral Scientist*, 45(5), 846–67.
- Pearce, J. L. 1993. *Volunteering: The organizational behavior of unpaid workers*. New York: Routledge.
- Pro vobis, (2007) „Voluntariatul în România: Starea domeniului” [Online] Disponibil pe <http://www.voluntariat.ro>
- Rose-Ackerman, S. 1996. Altruism, nonprofits, and economic theory. *Journal of Economic Literature*, 34(2), 701–728.
- Salamon, L., Socolowski, S., Haddock, M. (2011) Measuring the economic value of volunteer work globally : concepts, estimates and a roadmap to the future, *Annals of Public and Cooperative Economics* 82:3 2011, pp. 217-252
- Unger, L. S. 1991. Altruism as a motivation to volunteer. *Journal of Economic Psychology*, 12(1), 71–100.
- Voicu, Bogdan și Voicu, Mălina, 2003, „Volunteering in CEE: one of the missing links?”. În B.Voicu și H. Rusu (ed.). *Globalization, Integration, and Social Development in Central and Eastern Europe* (pp. 57-66), Editura Psihomedica, Sibiu.
- Voicu, Bogdan, (2005), „Voluntariatul”, în B. Voicu, *Penuria pseudo-modernă a postcomunismului românesc. Volumul I. Schimbarea socială și acțiunile indivizilor* (pp. 121-136), Editura Expert Projects, Iași.

Voicu, B. Et al. (2011), *Traietoriile absolvenților de sociologie de după 1990*, [Online] Disponibil pe: <<https://sociolog-pe-piata-muncii.ro/pdf/Raport-de-cercetare-Absolventii-de-sociologie-si-piata-muncii.pdf>> [Accesat la data de 05.05.2019]

Wilson, J. 2000. Volunteering. *Annual Review of Sociology*, 26, 215–40.

Wilson, J., & Musick, M. A. 1997b. Who cares? Toward an integrated theory of volunteer work. *American Sociological Review*, 62(5), 694–713.

Wuthnow, R. 1991. *Acts of compassion*. Princeton, NJ: Princeton University Press

## 7. Anexă - Ghid de interviu

### Ghid de interviu

Bună ziua! Numele meu este Mădălina Aanei și realizez o cercetare despre voluntariat pentru lucrarea de licență. Dacă ești de acord, te voi ruga să îmi răspunzi la câteva întrebări și să înregistrezi discuția noastră. Datele tale personale vor rămâne confidențiale, iar în scop didactic vei primi un nume fictiv atunci când vor fi citate răspunsurile tale în timpul prelucrării rezultatelor. Vor fi făcute publice doar rezultatele cercetării, nu și răspunsurile tale.

Cum te-ai descrie ca persoană?

Până în prezent, ați luat parte la activități de voluntariat? Detaliați.

*Dimensiunea psihologică*

3. Care au fost factorii care v-au determinat să vă implicați? Dacă au fost activități și motivații diferite, v-aș ruga să le descrieți pe rând.

4. Cum v-a influențat această experiență personalitatea și modul de a vă raporta la realitate?

5. În ce măsură cauza aleasă este reprezentativă pentru convingerile dumneavoastră personale? Explicați.

6. Ce beneficii ați obținut în urma contribuției aduse?

*Dimensiunea socială*

7. Cum ați aflat de oportunitățile de voluntariat la care ați aplicat?

8. Cum ați descrie echipa alături de care ați lucrat? A existat un parcurs de integrare în organizație?

9. Care au fost relațiile cu managementul organizației?

10. Păstrați legătura cu persoanele pe care le-ați cunoscut cu aceste ocazii?

11. Cum a fost interacțiunea cu beneficiarii?

12. În afara de voluntariatul în cadrul unei organizații, ai desfășurat această activitate și în alte contexte?

*Dimensiunea economică*

13. Cu ce resurse considerați că ați contribuit dumneavoastră? Cât de frecvent, cât timp alocat?

14. Care a fost aportul organizației din perspectiva resurselor puse la dispoziție?

15. Ce competențe consideri că ți-ai format în perioada în care ai făcut voluntariat?

16. Activitatea desfășurată coincide cu opțiunile de carieră viitoare? Crezi că trecerea acestor experiențe în CV îți va aduce un plus în raport cu alți candidați într-o situație de angajare? De ce?

*Dimensiunea juridică*

17. Ai semnat un contract de voluntariat înainte de a începe activitatea? L-ai citit? Au existat nelămuriri?

18. La începutul activității, ți-a fost prezentată fișa voluntarului? Ți-au fost clare îndatoririle tale?

19. A existat un instructaj de sănătate și securitate în muncă?

20. Ai solicitat un certificat de voluntariat? A fost eliberat? Ce mențiuni erau înscrise în document?

21. Dacă desfășurarea activității a presupus anumite cheltuieli, acestea au fost suportate de organizație? Despre ce cheltuieli e vorba?