



UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI  
BABEȘ-BOLYAI TUDOMÁNYEGYETEM  
BABEȘ-BOLYAI UNIVERSITÄT  
BABEȘ-BOLYAI UNIVERSITY  
TRADITIO ET EXCELLENTIA

FACULTATEA DE PSIHOLOGIE  
ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI



**UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI**  
**FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚE ALE EDUCAȚIEI**  
**ȘCOALA DOCTORALĂ PSIHOLOGIE COGNITIVĂ APLICATĂ**

**TEZĂ DE DOCTORAT**

**RECONCEPTUALIZAREA VOLUNTARIATULUI ȘI IMPACTUL SĂU**  
**ASUPRA DEZVOLTĂRII PERSONALE: PARTICULARITĂȚILE**  
**VOLUNTARIATULUI ÎN ROMÂNIA**

**DOCTORAND: ROXANA-ȘTEFANA MATEIU-VESCAN**

**COORDONATOR ȘTIINȚIFIC: PROF. UNIV. DR. NICOLAE ADRIAN OPRE**

**CLUJ NAPOCA**

**2024**

## Cuprins

I	CAPITOLUL I. CADRUL TEORETIC .....	4
1.1	Relevanța Cercetării.....	4
1.2	Conceptualizare.....	5
1.3	Voluntariatul în România.....	12
1.4	Beneficii ale Voluntariatului.....	14
II	CAPITOLUL II. OBIECTIVELE ȘI METODOLOGIA CERCETĂRII .....	16
2.1	Obiectivele Generale ale Tezei .....	16
2.2	Metodologia cercetării .....	18
III	CAPITOLUL III. CONTRIBUȚII ORIGINALE DE CERCETARE .....	20
3.1	Studiul 1: Propunere Model Teoretic Integrativ .....	20
3.2	Studiul 2: Traducerea și Adaptarea a Două Instrumente .....	27
3.3	Studiul 3: Voluntariatul în România: Studiu de Caz .....	32
3.4	Studiul 4: Influența programelor de voluntariat asupra competențelor socio-emoționale, asupra empatiei și a abilității de a lua în calcul perspectiva celorlalți .....	42
IV	CAPITOLUL IV. DISCUȚII GENERALE ȘI CONCLUZII.....	47

**Cuvinte cheie:** voluntariat, voluntari, schimbare personală, caracteristici personale, dezvoltare personală, context cultural

## MULȚUMIRI

În primul rând, aș dori să îmi exprim profunda recunoștință față de domnul prof. univ. dr. Adrian Opre, în calitate de îndrumător științific și doamna conf. univ. dr. Thea Ionescu, în calitate de membru al comisiei de îndrumare, care mi-au fost alături în tot acest lung proces de formare, atât ca și profesionist, cât și ca om. Vă mulțumesc pentru sprijinul continuu pe care mi l-ați oferit, pentru toate răspunsurile întrebărilor pe care vi le-am adresat și pentru întrebările pe care m-ați încurajat să (mi) le pun. Mereu îmi amintesc de feedback-ul primit de la dumneavoastră încă de la primul articol publicat, când m-ați îndrumat să *îndrăznesc* (să critic, să problematizez, să argumentez).

De asemenea, doresc să le mulțumesc membrilor comisiei de îndrumare, prof. univ. dr. Oana Benga și conf. univ. dr. Sebastian Pinte, care alături de doamna conf. univ. dr. Thea Ionescu, au oferit feedback foarte important și valoros, care m-au ajutat să aprofundez domeniul de cercetare și să îmbunătățesc metodologia de lucru, dar și materialele publicate. Totodată, le sunt foarte recunoscătoare colegilor dr. Raluca Szekely-Copîndean, dr. Andrei Costea și drd. Eugen Secară care mi-au acordat foarte mult ajutor în crearea unor probe inovative și în analiza aprofundată a datelor. Le sunt recunoscătoare și colegilor dr. Doris Rogobete, dr. Ionuț Mone, Alexandra Marian și colegilor din grupul de cercetare Flexibilitate și Cogniție Ancorată care mi-au fost alături în acest traseu.

Mulțumiri le acord colegilor și voluntarilor de la Centrul de Carieră, Orientare Profesională și Alumni, UBB, care m-au înțeles și ajutat în acest traseu. Fără sprijinul lor, realizarea acestei teze ar fi fost dificilă. Nu în ultimul rând, le sunt profund recunoscătoare soțului meu, familiei mele și prietenilor mei pentru toată susținerea oferită, dar și înțelegerea acordată în acești ani.

# I CAPITOLUL I. CADRUL TEORETIC

## 1.1 Relevanța Cercetării

Voluntariatul este un fenomen complex și larg răspândit. Termenul „voluntar” a fost folosit pentru prima dată în domeniul militar cu referire la civilii care s-au mobilizat pentru serviciul militar în perioade de urgență, încă din anii 1750 (Cnaan și colab., 1996). De atunci, termenul a primit variate interpretări și a fost operaționalizat prin multe comportamente, cum ar fi: a oferi ajutor în caz de urgență, a ajuta o rudă sau un prieten la nevoie, a face voluntariat la un anumit eveniment sau a fi implicat într-un ONG sau o asociație și a desfășura activități în mod regulat. Definierea voluntariatului este o sarcină dificilă (vezi Cnaan și colab., 1996; Shachar și colab., 2019): ceea ce poate fi considerat voluntariat într-un anumit context la un moment dat, ar putea să fie conceptualizat diferit în alt context sau la un moment diferit. Pe măsură ce realitățile socio-economice și politice se schimbă, nevoia de voluntari sau de activități de voluntariat se schimbă și ele: unele activități ar putea să nu mai fie necesare (de exemplu, voluntari în armată în unele țări) și apar noi practici (de exemplu, voluntari pentru schimbările climatice sau alte evenimente).

Voluntariatul nu este văzut la fel în toată lumea. Cnaan și colaboratorii (Cnaan & Amroffell, 1995; Cnaan, Handy & Wadsworth, 1996 *apud* Handy, Cnaan, Brudney, Ascoli & Meijs, 2000) susțin faptul că studiile care raportează date despre voluntari fără a specifica caracteristicile voluntarilor în cauză nu pot fi generalizate de la un context la altul, din cauza ambiguității și a interpretărilor variate ale conceptului de „voluntar”. Conceptul de voluntariat este situațional și are diferite înțelesuri în funcție de context (Handy și colab., 2000; Safrit și Merrill, 2006), așa cum se întâmplă și în cazul altor concepte din psihologie (de exemplu, funcții executive, vezi Doebel,

2020; flexibilitate cognitivă, vezi Ionescu, 2017). Astfel, nu există o definiție agreată la nivel global sau o conceptualizare a voluntariatului. În plus, un raport global asupra voluntariatului realizat de International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies pune la îndoială asumția conform căreia definițiile voluntariatului pot fi impuse în orice context și susține faptul că modelele de voluntariat bazate pe particularitățile culturale și situaționale trebuie întâmpinate cu mai multă deschidere (Hazeldine & Baillie Smith, 2015). Dată fiind popularitatea în creștere a acestui comportament complex inclusiv în România, dar și particularitățile sale culturale, se impune o analiză detaliată a particularităților voluntariatului în contextul românesc. Voluntariatul oferă un context în care voluntarii își pot dezvolta multiple abilități, dar și rețeaua socială, având numeroase beneficii pentru voluntari.

## **1.2 Conceptualizare**

### **1.2.1. Modelul Identității de Rol**

Identitatea de rol se referă la „un set de caracteristici sau așteptări care sunt definite simultan de o poziție socială în comunitate și devine o dimensiune a sinelui unei persoane” (Charng și colab., 1988, p. 304). Cu alte cuvinte, identitățile de rol sunt „componente ale sinelui care corespund rolurilor sociale pe care le jucăm” (Grube și Piliavin, 2000, p. 1108). O persoană are multe astfel de identități de rol, în funcție de numărul de relații structurate în care este implicat. S-a sugerat că aceste identități de rol sunt structurate ierarhic, că sunt mai mult sau mai puțin importante pentru o persoană, ceea ce este cunoscut sub denumirea de relevanță a identității rolului și acestea pot fi mai mult sau mai puțin interiorizate, ceea ce se numește „fuziune rol-persoană” (eng. „role-person merger”; Turner, 1978). Astfel, cu cât identitatea rolului este mai proeminentă,

cu atât este mai mare probabilitatea ca persoana să se comporte în acord cu identitatea respectivă. În studiile anterioare (de exemplu, Callero și colab., 1987) cercetătorii au arătat importanța unei identități de rol puternice: prezice comportamente de oferire de ajutor independent de normele personale și sociale, este puternic asociată cu un istoric de comportamente prosocial și interacționează cu normele personale și sociale în producerea unor acte de ajutor viitoare.

Autorii susțin că o identitate generală de rol voluntar este dezvoltată atunci când un voluntar acordă timp și eforturi mai multor organizații, dar identitatea rolului specific se poate dezvolta în raport cu o anumită organizație. Angajamentul pentru o identitate de rol este promovat atunci când un voluntar consideră că rolul său este important în organizație și, prin urmare, încrederea în sine ar trebui sporită. Autorii sugerează ideea că voluntarii unor organizații de renume ar trebui să simtă mai mult îmbunătățirea de sine decât voluntarii organizațiilor mai puțin populare, iar acest lucru ar putea susține identitatea rolului (Grube și Piliavin, 2000).

În modelul lor de identitate de rol, Grube și Piliavin (2000) arată că cel mai bun predictor unic al identității de rol este așteptările percepute ale altora. Acest lucru implică faptul că presiunea socială din partea managerilor, de exemplu, și implicarea voluntarilor în comportamentele dorite promovează identitatea rolului și acest lucru contribuie la un serviciu susținut. Mai mult decât atât, voluntarii care se identifică cu o anumită organizație (în cadrul acestui studiu, Societatea Americană de Cancer) acordă mai puțin timp altor organizații și au mai puține șanse să părăsească organizația. Acest model explică serviciul voluntar prelungit: cu cât se identifică mai mult pe sine însuși ca voluntar, cu atât este mai probabil ca aceștia să rămână angajați în una sau mai multe activități ale organizațiilor și sunt mai puțin susceptibili să își încheie serviciul.

### 1.2.2. Abordarea Funcțională

Abordarea funcțională a voluntariatului (Clary și colab., 1998) se concentrează pe interacțiunea dintre motivele pentru care oamenii se implică în voluntariat și caracteristicile de mediu care le permit să își satisfacă aceste motivații. Principala presupunere a teoriei funcționale a voluntariatului este că „oamenii pot să îndeplinească aceeași acțiune pentru a satisface diferite funcții psihologice” (Clary și colab., 1998, p. 1517). Prin urmare, autorii sugerează că temele centrale ale analizei funcționale pot ajuta, de asemenea, la înțelegerea bazelor motivaționale complexe ale activității de voluntariat și propun 6 funcții deservite de activitățile de voluntariat. Autorii afirmă că voluntariatul diferă de alte acte de ajutor, deoarece este un ajutor planificat, care „necesită o planificare considerabil mai mare, stabilirea priorităților și potrivirea capacităților și intereselor personale cu tipul de intervenție” (Benson și colab., 1980 , p. 89). În același timp, aceștia menționează câteva caracteristici definitorii ale voluntariatului, precum oferirea de ajutor benevolă, susținută și prelungită (Clary și colab., 1998).

O funcție deservită de activitățile de voluntariat este aceea de a oferi oportunități de a-și exprima anumite valorile personale persoanelor implicate, precum altruismul sau preocuparea față de ceilalți. S-a demonstrat că aceste valori prosociale sunt caracteristice voluntarilor și fac distincția între voluntari și non-voluntari și, de asemenea, prezic dacă voluntarii își finalizează perioada de implicare preconizată. O a doua funcție deservită de voluntariat include șansa de a învăța prin implicarea în experiențe noi și, de asemenea, exersarea cunoștințelor, abilităților și deprinderilor care nu pot fi exersate altfel. O altă funcție deservită de activitățile de voluntariat se referă la relațiile sociale, și anume atunci când sunt implicați în astfel de activități, o persoană poate fi alături prietenii săi și are posibilitatea de a crea legături noi cu ceilalți. Mai mult decât atât, activitățile de voluntariat pot fi, de asemenea, privite pozitiv de către alte persoane importante

pentru voluntar. O a patra funcție deservită de voluntariat este legată de carieră. Mai precis, există beneficii ale activității de voluntariat care pot fi apreciate de viitorii angajatori. A cincea funcție implică procese asociate mecanismelor de apărare ale ego-ului, prin faptul că voluntariatul ajută voluntarul să scape de emoțiile negative. Ultima funcție este, de asemenea, legată de ego, și implică un proces motivațional axat pe creșterea și dezvoltarea ego-ului, prin crearea sau îmbunătățirea afectelor pozitive (Clary et al., 1998).

### **1.2.3. Abordarea Cost-Net a Voluntariatului**

Abordarea Cost-Net a voluntariatului a fost propusă de Handy et al. (2000). Aceștia susțin că pentru ca o persoană să înceapă să se implice într-o activitate, trebuie să perceapă unele recompense care sunt mai mari decât costurile activității respective. Aceste recompense sau beneficii pot fi personale (cum ar fi recompense financiare, interacțiunea socială, stima sine ridicată și așa mai departe) sau publice, cum ar fi valoarea adăugată adusă în comunitate de voluntar (creșterea gradului de alfabetizare în rândul copiilor de către un profesor care este voluntar, de exemplu). Resursele oferite de voluntar pentru voluntariat includ timpul și efortul oferit, banii investiți pentru susținerea activității (transport personal, de exemplu) și neimplicarea în alte oportunități sau activități sociale, care toate pot fi costuri. Astfel, o persoană se va implica într-o activitate de voluntariat dacă costurile nete existente (costuri personale minus beneficii personale) sunt mai mici decât estimarea de către individ a beneficiului public asociat cu voluntariatul.

Concluziile lor arată că, cu cât beneficiile sunt mai mici (și, prin urmare, cu cât costul net este mai mare), cu atât este mai probabil ca persoana să fie considerată ca fiind voluntar de către ceilalți. Beneficiile personale reduc costul net pentru voluntar și sunt foarte importante în percepția



publică despre cine este voluntar: atunci când oamenii observă că un voluntar obține beneficii personale (monetare sau sociale) din activitatea în care se angajează, consideră acea persoană ca fiind „mai puțin voluntar” în comparație cu cei care suportă costuri similare, dar nu primesc astfel de beneficii (Handy și colab., 2000). În concluzie, publicul ia în considerare beneficiile voluntariatului mai mult decât costurile implicate. Pentru a fi considerat voluntar de către societate, trebuie ca o persoană să se angajeze în activități care să ofere mai puține beneficii personale decât costurile personale pe care activitatea le presupune. Cu alte cuvinte, costurile personale ar trebui să depășească cu siguranță beneficiile.

#### **1.2.4. Modelul în Trei Etape al Duratei Serviciului Voluntarilor**

Modelul în trei etape al duratei serviciului voluntarilor (eng. „The Three-Stage Model of Volunteers’ Duration of Service”) propus de Chacon et al. (2007) integrează abordarea funcțională a motivațiilor voluntarilor propuse de Clary et al. (1998) și modelul identității de rol propus de Piliavin și colab. (1987). Modelul în trei etape susține că la începutul serviciului unui voluntar, motivațiile lui și satisfacția acestora sunt strâns legate de durata serviciului voluntarului. Adică, în faza inițială, motivele pentru care o persoană a decis să facă voluntariat, conform cu abordării funcționale, au o influență mai mare asupra duratei serviciului voluntarului, decât angajamentul față de o organizație sau un rol care nu a fost încă asumat. Pe de altă parte, autorii susțin că modelul identității de rol explică implicarea în activitățile de voluntariat pe termen lung. Pentru a ajunge în acest stadiu, oamenii trebuie să se identifice ca fiind voluntari și să integreze acest rol în conceptul lor de sine.

Autorii susțin că voluntariatul este un comportament planificat, iar în modelul lor, ei arată că cel mai bun predictor al duratei voluntariatului este intenția comportamentală, în toate cele trei

etape (pe termen scurt, mediu și lung). De asemenea, modelul sugerează că și alți predictorii sunt importanți. De exemplu, satisfacția voluntarilor are o influență mai mare în prezicerea duratei serviciului pe termen scurt, dar angajamentul organizațional și identitatea rolului sunt mai importante în prezicerea duratei serviciului pe termen mediu și lung. În același timp, aceste relații sunt mediate de intenția voluntarilor de a rămâne implicați (Chacon și colab., 2007).

### **1.2.5. Modelul Procesual al Voluntariatului**

Acest model propus de Snyder și Omoto (2008) se concentrează pe voluntariat ca proces care evoluează de-a lungul timpului și identifică șase caracteristici definitorii ale acestui fenomen::

- 1) acțiunea de voluntariat trebuie să fie efectuată pe baza alegerii personale și a liberului arbitru, și nu datorită unor obligații sau constrângeri;
- 2) voluntariatul este un act deliberativ, care presupune luarea deciziilor; nu este o acțiune impulsivă sau spontană cum poate fi cazul situațiilor de urgență;
- 3) activitățile de voluntariat continuă pe o perioadă îndelungată, mai degrabă decât ca anumite comportamente de ajutor oferite la anumite evenimente singulare;
- 4) voluntariatul este o funcție a obiectivelor unei persoane și nu este un răspuns la recompense sau pedepse (cum ar fi ordinele judecătorești);
- 5) voluntariatul implică servicii pentru oameni sau cauze care doresc ajutor; și
- 6) voluntariatul se realizează de obicei prin organizații sau asociații.

Aceste criterii pot părea exclusive, dar oferă o perspectivă clară asupra a ceea ce ar trebui sau nu să fie etichetat drept voluntariat.

În model, există trei etape (antecedente, experiență și consecințe), care sunt analizate la patru niveluri (context individual, interpersonal, organizațional și cultural). La nivel individual, modelul se concentrează pe activitățile și procesele psihologice atât ale voluntarului, cât și ale beneficiarului serviciilor de voluntariat. Voluntarii iau decizii cu privire la implicarea în astfel de

activități și căută oportunități, se implică în activități de voluntariat pentru o anumită perioadă de timp și apoi își încheie serviciul. La acest nivel, antecedentele voluntariatului includ personalitatea, caracteristicile motivaționale și circumstanțiale ale indivizilor care prezic cine se va implica în voluntariat. Concentrându-se pe această etapă, cercetătorii au urmărit identificarea unor trăsături de personalitate și motivații, dar și evenimente sau caracteristici ale vieții personale care țin de voluntariat care prevăd cine va fi mai eficient și mai satisfăcut de activitățile lor ca voluntari. Aceste variabile pot influența, de asemenea, atât decizia de a deveni voluntar, cât și decizia de a continua voluntariatul în aceeași organizație sau în alta. Faza experienței de voluntariat se concentrează pe satisfacția rezultată din comportamentul de voluntariat, dar și pe răspunsurile emoționale care apar ca urmare a implicării în activități de voluntariat. La acest nivel, etapa de consecințe se concentrează pe schimbările de atitudine, cunoștințe și comportament ca urmare a voluntariatului, dar și pe durata serviciului voluntarilor și pe eficacitatea lor subiectivă și obiectivă în calitate de voluntari (Snyder și Omoto, 2008).

La nivel interpersonal, modelul se concentrează pe relațiile dinamice formate în activitățile de voluntariat (între voluntari, între voluntari și personalul asociației sau beneficiarii serviciului lor și între voluntarii și membrii rețelei lor sociale). Etapa antecedentelor se referă la apartenența la grup și la normele care apar, etapa experiențelor se concentrează pe relațiile de ajutorare care există și stima colectivă. La acest nivel, etapele de consecințe sunt cuprinse în componența rețelei sociale și dezvoltarea relației (Snyder și Omoto, 2008).

La nivel organizațional, modelul atrage atenția asupra obiectivelor asociate cu recrutarea, gestionarea și menținerea voluntarilor. La acest nivel se prezintă, de asemenea, preocupările legate de performanța în muncă, beneficiile și evaluarea voluntarilor. Etapa antecedentelor se referă la strategiile de recrutare care trebuie adoptate, dar și la instruirea care trebuie implementată pentru

pregătirea voluntarilor. Etapa de experiență ia în considerare eforturile depuse de organizații pentru pregătirea și sprijinirea voluntarilor și explorează relațiile interpersonale care apar între voluntari, între voluntari și membrii personalului organizației și între voluntari și beneficiarii serviciului lor direct. Mai mult, această etapă se concentrează pe tiparele și dinamica comportamentală a relațiilor existente, care facilitează continuarea serviciilor oferite de voluntari și beneficiile primite de către beneficiari. Durata serviciului oferit de voluntari și efectele activității de voluntariat asupra voluntarului, beneficiarilor, organizației, comunității, dar și asupra sponsorilor organizației sunt abordate în etapa de consecințe a modelului. În ceea ce privește nivelul societății, modelul se concentrează pe legăturile dintre individ și structurile sociale și instituții și are în vedere și dinamica colectivă și culturală care influențează și sunt influențate de evenimente și activități la celelalte trei niveluri de analiză (Snyder și Omoto, 2008).

### **1.3 Voluntariatul în România**

Din punct de vedere istoric, înainte de anul 1945, activitățile de voluntariat din România se regăseau doar în mediul urban și aveau scopuri culturale, educaționale, de îngrijire sau sportive. Soarta asociațiilor de voluntariat s-a schimbat drastic odată cu stabilirea regimului socialist (Juknevičius & Savicka, 2003). Așadar, în România, dar și în alte țări foste comuniste, existența asociațiilor și a organizațiilor de voluntariat a fost descurajată, chiar interzisă de guvernul centralizat și controlul său politic asupra societății înainte de 1989 (Fukuyama, 1995 *apud* Voicu și Voicu, 2003). Ca atare, nu este surprinzător faptul că ratele de voluntariat sunt mai mici în aceste țări, comparativ cu restul UE, de exemplu (3,2% România; 5,2% Bulgaria; 6,9% Ungaria; 13,9% Polonia; 16,3% Lituania; 16,4% Estonia; față de peste 45% Norvegia; Eurostat, 2015). O primă

explicație ar fi un număr redus de asociații de voluntariat sau a ONG-uri, deoarece acestea au fost interzise în perioada comunistă (Voicu și Voicu, 2003). Un alt motiv ar fi contextul religios. România are o majoritate Creștin-Ortodoxă, care promovează structura ierarhică a societății, chiar și în contexte informale. Chiar dacă până acum au fost dezvoltate organizații în cadrul instituțiilor religioase, rata implicării în aceste organizații este mai scăzută decât în țările cu un istoric religios predominant Protestant (Curtis, Grabb & Baer, 1992; Voicu & Voicu, 2003). Poate un motiv mai puternic pentru această rată scăzută de voluntariat în România este istoricul cultural al cuvântului „voluntariat”. În perioada comunistă, oamenii au fost obligați să facă „muncă voluntară” (sau „muncă patriotică”, „voluntariat patriotic”), care era de fapt obligatorie și servea „binele comun” (Voicu & Voicu, 2003).

Prima lege a voluntariatului a apărut în România în anul 2001, legea nr. 195/2001. Legea reglementează „promovarea și facilitarea participării cetățenilor români, în spiritul solidarității civice, la acțiuni de voluntariat organizate de persoane juridice de drept public și de drept privat fără scop lucrativ” (Legea nr. 195/2001, Art. 1, <https://lege5.ro/gratuit/gmztcobz/legea-voluntariatului-nr-195-2001>). Legea a fost modificată ulterior în 2014, iar apoi în 2022 (Legea nr. 78/2014, respectiv Legea nr. 211/2022). Articolul 2 din Legea nr. 78/2014 conține 3 puncte ce fac referire la sprijinul oferit de stat activității de voluntariat și susține că: a) statul recunoaște valoarea socială a activităților de voluntariat, dar și valoarea profesională a acestora; b) statul susține dezvoltarea voluntariatului la nivel local, național și internațional; c) statul sprijină dezvoltarea voluntariatului prin toate instituțiile sale care activează în domenii în care se desfășoară activități de voluntariat (<https://legislatie.just.ro/Public/DetaliiDocument/159292>). Poate cel mai important punct adus de legea nr. 78/2014 este cel surprins în Articolul 10, punctul (2): „Activitatea de voluntariat se consideră experiență profesională și/sau în specialitate, în funcție de tipul activității,

dacă aceasta este realizată în domeniul studiilor absolvite”. Astfel, pentru prima dată, voluntariatul este recunoscut ca experiență profesională în România.

#### **1.4 Beneficii ale Voluntariatului**

Voluntariatul aduce cu sine beneficii pentru voluntari, cum ar fi creșterea nivelului de bunăstare, empatie, toleranță și încredere socială (Pancer & Pratt, 1999; Khasanzyanova, 2017), precum și pentru societatea în care se manifestă, cum ar fi ajutorul pe care beneficiarii îl primesc de la voluntari (a se vedea, de exemplu, Stukas, Snyder & Clary, 2015). Pentru voluntari, voluntariatul are unele beneficii imateriale (cum ar fi un nivel ridicat de stare de bine), dar și unele pragmatice (cum ar fi oportunități pentru a găsi locuri de muncă) (vezi, de exemplu, Stukas și colab., 2016). Borgonovi (2008) arată că voluntarii au un nivel ridicat de sănătate fizică, în timp ce Binder și Freytag (2013) afirmă că voluntarii au un nivel semnificativ mai ridicat de stare de bine decât persoanele care nu fac voluntariat, chiar dacă voluntarii aveau structuri de personalitate similare cu ale non-voluntarilor. Voluntarii susțin că au dobândit mai multă încredere în abilitățile de leadership, au dezvoltat abilități de a vorbi în public, de a gestiona conflicte sau de a rezolva probleme. Multe dintre aceste abilități pot fi folosite în alte medii personale sau profesionale (Grant, Maass, Vettern, Harrington, O’Neil, McGlaughlin și Good, 2020). Într-un studiu al lui Voicu & Raiu (2018) care s-a concentrat asupra unui eșantion mic de studenți voluntari, au arătat că beneficiile primare ale angajării în activități de voluntariat au fost șanse mai ridicate de angajare datorită voluntariatului, acesta fiind recunoscut ca experiență profesională, o mai bună conștientizare de sine, dezvoltarea abilităților de gestionare a timpului și de valorificare a resurselor, precum și aplicarea practică a cunoștințelor teoretice. Voluntarii mai afirmă că

voluntariatul a constituit o sursă de orientare profesională și au recomandat ca voluntariatul să fie introdus în licee ca materie de sine stătătoare (Voicu & Raiu, 2018).

## II CAPITOLUL II. OBIECTIVELE ȘI METODOLOGIA CERCETĂRII

### 2.1 Obiectivele Generale ale Tezei

Studiile care au fost realizate în România și care au abordat voluntariatul sunt relativ puține și s-au concentrat asupra unor aspecte specifice (de exemplu, dezvoltarea voluntariatului în spațiul românesc, Voicu și Voicu, 2003 sau influența culturii asupra modului în care se desfășoară voluntariatul, Voicu și Voicu, 2009). În plus, din câte cunoaștem, voluntariatul a fost foarte puțin studiat în România în ultimii 5 ani. Totuși, voluntariatul este un fenomen care ia tot mai mare amploare, tinerii, mai ales studenții, fiind foarte adesea implicați în cel puțin o asociație de voluntariat. În acest sens, considerăm importantă analiza voluntariatului în contextul românesc. Obiectivul general al acestei teze de doctorat este de a reconceptualiza voluntariatul și a investiga efectul său asupra dezvoltării personale, mutând focusul asupra perspectivei voluntarului, în mod particular în contextul României. În acest sens, ne interesează care sunt persoanele care se implică în voluntariat, în ce fel își dezvoltă voluntarii diferite abilități transversale și care este percepția persoanelor direct implicate în voluntariat, respectiv a unor experți de pe piața muncii despre voluntariat. Detaliem în cele ce urmează obiectivele specifice.

Un prim obiectiv al prezentei lucrări este elaborarea unui model teoretic integrativ, care să urmărească traseul parcurs de un voluntar încă din etapa de căutare a oportunităților de voluntariat, până la încheierea implicării în voluntariat. Modelul își propune nu doar să urmărească etapele prin care trece voluntarul, ci mai ales să surprindă schimbările individuale prin care voluntarul trece în parcursul său. Acest model teoretic pornește de la analiza critică a 5 modele principale existente deja în literatura de specialitate. În acest sens, în subcapitolul 1.1.2 am analizat modelele teoretice care sunt cel mai adesea întâlnite în literatura de specialitate, am oferit atât o descriere



detaliată a modelelor (vezi subcapitolul 1.1.2), cât și o analiză critică a acestora (vezi capitolul 1.3).

Al doilea obiectiv constă în înțelegerea modului în care este conceptualizat voluntariatul în România. Mai exact, ne-am propus să aflăm cum este definit voluntariatul, dacă există diferențe între voluntariatul din România și cel din alte țări, care sunt avantajele și dezavantajele implicării în voluntariat, cum se dezvoltă la nivel personal voluntarii în timp ce fac voluntariat și dacă există sau nu diferențe la locul de muncă între voluntari și non-voluntari. În acest sens, ne-am propus să interviuăm persoane direct implicate în voluntariat, mai precis voluntari și coordonatori de voluntari, dar și persoane care lucrează într-un mediu profesional cu persoane care au făcut voluntariat, mai exact experți în domeniul resurselor umane.

Deoarece am dorit să investigăm motivația voluntarilor de a se implica în voluntariat, al treilea obiectiv constă în traducerea și adaptarea Inventarului Funcțiilor Voluntariatului (Clary și colab., 1998) pe populația de adulți emergenți din România. Demersul de traducere a chestionarului se poate vedea în subcapitolul 3.2.2. Al patrulea obiectiv se referă la traducerea și adaptarea Indexului Reactivității Interpersonale (Davis, 1980) pe populația de adulți emergenți din România. Procedura de traducere și adaptare a chestionarului va fi detaliată în capitolul 3.2.2.

Nu în ultimul rând, al cincilea obiectiv este de a compara voluntarii dintr-un program specific de voluntariat, numit Program experimental (Exp), cu voluntari din alte programe de voluntariat, respectiv cu non-voluntari, cu privire la luarea în calcul a perspectivei celorlalți, la nivelul empatiei și al abilităților socio-emoționale.

## 2.2 Metodologia cercetării

Pentru a atinge primul obiectiv, cel de a oferi un model teoretic integrativ asupra voluntariatului, am realizat un review teoretic, în care am descris și am analizat critic modelele principale din literatura despre voluntariat (vezi subcapitolul 1.1.2). Pe baza acestei analize, am propus un model teoretic alternativ, integrativ, care poate urmări călătoria voluntarului în activitățile de voluntariat, dar mai ales poate surprinde schimbările personale prin care voluntarul trece, datorită implicării sale în voluntariat. Detalierea modelului teoretic este prezentată în subcapitolul 3.1.

În ceea ce privește cel de-al doilea obiectiv, cel de a operaționaliza voluntariatul în contextul României, luând în calcul perspectiva voluntarilor, a coordonatorilor de voluntari și a experților în resurse umane, am urmat un demers calitativ de cercetare. Astfel, întrebările de la care a pornit studiul calitativ sunt: 1) Care sunt caracteristicile voluntarului român tipic?; 2) Ce beneficii au voluntarii în urma implicării lor în voluntariat?; 3) Care sunt diferențele între voluntarii din România și voluntarii din alte țări? În plus, acest demers se bazează pe Teoria Comportamentului Planificat (Ajzen, 1985, 1991), pe baza căreia am elaborat un ghid de interviu semi-structurat, pornind de la studiile lui Randle și Dolnicar (2009). Studiul este detaliat în capitolul 3.4.

Pentru a atinge cel de-al treilea și al patrulea obiectiv, un expert a tradus chestionarele VFI și IRI din limba engleză în limba română (translation), iar apoi un alt expert a tradus chestionarele VFI și IRI din limba română, în limba engleză (back-translation). Un al treilea expert a comparat cele două variante în limba engleză a chestionarelor, am realizat modificările necesare (unde a fost cazul), iar apoi chestionarele au fost aplicate pe un eșantion de adulți emergenți din România.

Procedura de traducere, dar și cea de aplicare a chestionarelor, cât și analiza datelor sunt detaliate în subcapitolul 3.2.2.

Pentru a atinge al cincilea obiectiv, mai precis cel de a compara voluntarii dintr-un program specific de voluntariat, numit Program experimental (Exp), cu voluntari din alte programe de voluntariat, respectiv cu non-voluntari, cu privire la luarea în calcul a perspectivei celorlalți, empatia și abilitățile socio-emoționale am derulat un studiu experimental. Astfel, am elaborat o intervenție (Școală de Vară) și un program de voluntariat (Student to Student Team) și am testat eficiența acestora atât prin chestionare de auto-raportare (CSE, IRI), cât și o probă experimentală construită (proba directorului). Acest studiu experimental este detaliat în subcapitolul 3.4.

### III CAPITOLUL III. CONTRIBUȚII ORIGINALE DE CERCETARE

#### 3.1 Studiul 1: Propunere Model Teoretic Integrativ

Așa cum am menționat în subcapitolul 1.4.7., voluntariatul are multe beneficii, pentru mai multe persoane implicate: voluntari, beneficiari, organizația sau asociația de voluntariat, chiar și societatea. Totuși, în momentul de față nu se cunosc schimbările prin care voluntarii trec atunci când fac voluntariat. Modelul pe care îl propunem aduce o perspectivă integrată asupra voluntariatului, care va pune accentul pe caracteristicile personale ale voluntarilor. Mai exact, am elaborat un model teoretic ce se focalizează pe modul în care caracteristicile personale ale voluntarului se dezvoltă în timpul implicării voluntarului în activități de voluntariat. Modelul propus are trei etape, și anume etapa de pre-voluntariat, etapa de voluntariat și etapa de schimbare individuală, modelul susținând studierea evoluției voluntarilor în timp ce aceștia trec prin etapele menționate. Totodată, considerăm că modul în care voluntariatul se manifestă într-un anumit context este influențat de caracteristicile culturale ale aceluși context. Astfel, etapele din modelul propus ar putea avea aceeași structură, dar un conținut diferit, în funcție de cultura în care modelul este folosit. Modelul teoretic propus este unul integrativ, deoarece ia în considerare factori ce au fost deja incluși în modelele prezentate mai sus, cum ar fi motivația (în Abordarea funcțională a voluntariatului), evaluarea costurilor și a beneficiilor (în Abordarea Cost-Net a voluntariatului), identitatea de rol și angajamentul față de organizația de voluntariat (în Modelul în trei etape al duratei serviciului voluntarilor și Modelul identității de rol), dar pune în evidență totodată relațiile care există între acești factori. Astfel, modelul propus ia factorii cei mai relevanți din literatura de specialitate și accentuează conexiunile dintre factori. În plus, în descrierea modelului vom ilustra

modul în care factorii se influențează reciproc și modul în care au împreună un impact asupra deciziilor cu privire la voluntariat.

### **3.1.1. Descrierea modelului**

#### **3.1.1.1. Etapa pre-voluntariat**

Chiar înainte de a intra în această etapă, o persoană poate întâlni o oportunitate de voluntariat sau poate căuta activ astfel de oportunități. Considerăm că interacțiunea dintre mai mulți factori (cum ar fi personalitatea, motivația și alte caracteristici personale) au un efect cumulat asupra deciziei unei persoane de a face voluntariat. După ce persoana găsește o oportunitate de voluntariat, urmează o etapă de reflecție. Astfel, persoana se va întreba dacă dorește să se implice în voluntariat sau nu. În acest moment de decizie, persoana va lua în calcul mai multe caracteristici personale, ce pot avea o influență asupra deciziei, cum ar fi personalitatea, motivația, empatia sau auto-eficacitatea. Mai apoi, persoana va cântări resursele pe care le are disponibile, dar și costurile implicării în voluntariat. În Abordarea cost-net a voluntariatului, autorii modelului argumentează că alte persoane sunt cele care evaluează costurile și beneficiile unui voluntar, nu voluntarul însuși. Totuși, noi susținem că și potențialul voluntar cântărește posibilele recompense și costurile pe care activitatea de voluntariat le aduce cu sine, pentru a-și putea evalua rezultatele pe care le va obține, în urma investirii unor resurse personale în activitatea de voluntariat. În cazul în care resursele disponibile sunt mai numeroase decât costurile implicării în voluntariat, rezultatul fiind unul favorabil implicării în voluntariat, persoana va alege să se implice în voluntariat. Persoana va lua în considerare și modelele pe care le are, atunci când decide dacă se va implica în voluntariat. După această etapă de evaluare, persoana va decide dacă se va implica sau nu în activități de voluntariat.

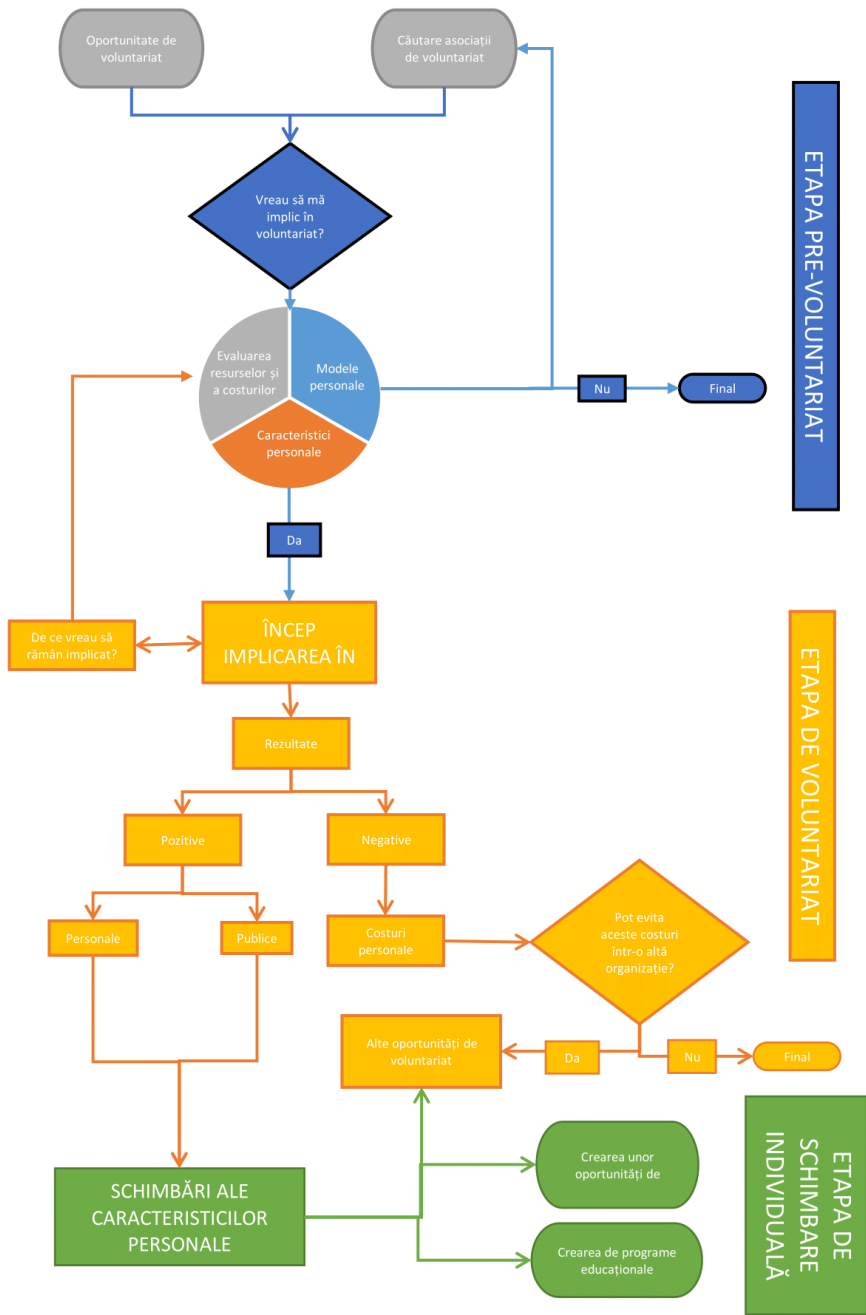


Figura 1. Model Teoretic Integrativ

### **3.1.1.2. Etapa de voluntariat**

Etapa de acțiune constă în îndeplinirea sarcinilor de voluntariat. În această etapă e important să înțelegem de ce fac oamenii voluntariat, dar și de ce continuă să facă voluntariat, fie în aceeași organizație sau asociație, fie în alta. Factorii care sunt implicați pe durata implicării voluntarului în activități de voluntariat sunt aceiași factori care considerăm că sunt importanți în luarea deciziei de a se implica în voluntariat. Modelele descrise anterior menționează anumite variabile care mențin voluntarul implicat, dar în modelul pe care îl propunem aceste variabile interacționează în momentul în care voluntarul se întoarce la punctul de decizie. Așadar, în modelul nostru nu există o singură variabilă care este decisivă în decizia voluntarului de a-și continua sau nu activitatea, ci mai degrabă voluntarul va lua în calcul toate variabilele pe care le-am descris, iar sinergia lor este ceea ce va duce la o decizie din partea voluntarului. Tot în această etapă, voluntarul va evalua rezultatele pe care activitatea de voluntariat le aduce. Aceste rezultate pot fi negative sau pozitive. Rezultatele negative constau în costuri personale, care pot fi: prea mult timp sau efort depus, bani cheltuiți pentru transport sau materiale necesare activităților, compromisuri pe care voluntarul le face în favoarea voluntariatului și oportunități ratate. În cazul în care costurile percepute sunt mai mari decât beneficiile, voluntarul va evalua dacă acele costuri pot fi evitate într-o altă organizație. Dacă voluntarul va concluziona că respectivele costuri nu pot fi evitate nici într-o altă organizație, voluntarul își va încheia activitatea de voluntariat. Dacă, pe de altă parte, costurile pot fi evitate într-o altă organizație sau asociație, voluntarul se va întreprinde spre contextul în care costurile nu sunt atât de ridicate. În ceea ce privește rezultatele pozitive, acestea pot fi publice (pentru beneficiari, comunitate sau societate în general) sau personale (cum ar fi creșterea stimei de sine, a stării de bine sau a auto-eficacității). Rezultatele pozitive vor duce la schimbări

ale caracteristicilor personale ale voluntariatului. Acesta este primul pas în etapa de schimbare individuală, ultima etapă a modelului pe care îl propunem.

### **3.1.1.3. Etapa de schimbare individuală**

Ideea principală a acestei etape se referă la schimbările care au loc cu privire la caracteristicile personale (cognitiv-comportamentale) ale voluntarului. Așa cum am menționat anterior, voluntariatul are anumite beneficii publice, dar, în același timp, schimbă persoana care face munca de voluntariat propriu-zisă. Caracteristicile personale care se schimbă ar putea fi chiar acele caracteristici care duc la implicarea voluntarului în activități de voluntariat. Astfel, anumite caracteristici pot fi dezvoltate prin voluntariat: empatia, toleranța, luarea în calcul a perspectivei celorlalți, respect pentru binele comun, autonomia și conștiinciozitatea ca trăsături de personalitate. Prin voluntariat, anumite abilități ar putea fi îmbunătățite la rândul lor: vorbitul în public și abilitățile socio-emoționale, dat fiind că voluntarii lucrează deseori cu alte persoane (alți voluntari, beneficiari, alte părți interesate), în mod direct sau indirect. Mai mult, voluntarii lucrează frecvent în grupuri de diferite mărimi. Astfel, voluntarul va învăța să lucreze eficient în grup, dezvoltându-și abilitățile de muncă în echipă, ba chiar poate ajunge să conducă o echipă și să își dezvolte abilități de leadership. Voluntariatul poate conduce și la schimbări atitudinale. Prin voluntariat, voluntarul poate înțelege mai bine problemele existente în societatea în care trăiește, dat fiind că are contact direct cu aceste probleme prin activitatea de voluntariat.

Așa cum se poate vedea în Figura 1, voluntarul poate alege să creeze el însuși alte oportunități de voluntariat. Astfel, dacă voluntarul identifică o problemă sau o cauză socială în mediul său și consideră că are cunoștințele, abilitățile și resursele necesare să adreseze acea problemă sau cauză, voluntarul ar putea crea o organizație sau asociație sau ar putea propune



proiecte prin care să adreseze problema identificată. Voluntarul ar putea dori să disperseze aceste câștiguri prin crearea de programe educaționale care să implice activități de voluntariat. Astfel, programele educaționale propuse vor încuraja studenții sau elevii să se implice în voluntariat ca mod alternativ de învățare.

### **3.1.2. Implicații, limite și direcții viitoare de cercetare**

Modelul pe care noi îl propunem are o structură diferită față de alte modele întâlnite în literatura de specialitate. Mai exact, descriem etapele prin care trece voluntarul atunci când este implicat în activități de voluntariat, dar și variabilele implicate în fiecare etapă, focusul principal fiind asupra procesului de schimbare prin care trece voluntarul. În primul rând, așa cum menționam anterior, acest model teoretic se focalizează pe dezvoltarea personală a voluntarului, pe schimbările caracteristicilor voluntarului ce pot să apară, aspecte asupra cărora modelele anterioare nu s-au centrat. Acesta este și aspectul inovativ al modelului, faptul că nu se focalizează pe profilul voluntarului și motivațiile de a face voluntariat, ci scoate în evidență modul în care voluntarii se dezvoltă în timp ce se implică în voluntariat. Astfel, acest model va ghida cercetările viitoare spre urmărirea voluntarilor în procesul de dezvoltare descris anterior și identificarea mecanismelor schimbării, care influențează dezvoltarea personală a voluntarilor.

În al doilea rând, înțelegerea mecanismelor schimbării care apar în timpul implicării în activități de voluntariat pot fi utile organizațiilor de voluntari sau coordonatorilor de voluntari. Dacă am reuși să înțelegem când și cum apar aceste schimbări, am putea aborda durata serviciului voluntarilor dintr-o poziție care ia în considerare dezvoltarea voluntarilor.

În al treilea rând, modelul propus de noi poate fi adaptat în diferite culturi. În acest fel, cercetările viitoare pot evidenția aspectele similare, dar și diferențele dintre voluntarii din diferite

organizații sau din diferite părți ale lumii. Modelele existente în literatură pe care le-am descris anterior au fost dezvoltate pe populații punctuale și au fost puțin testate în afara acelei populații.

În al patrulea rând, modelul propus de noi va sublinia caracteristicile interindividuale ale voluntarilor care sunt implicați în diferite cauze. Astfel, modelul poate fi folosit pentru a direcționa un potențial voluntar spre o organizație sau alta, în funcție de caracteristicile sale.

Totodată, trebuie să ținem cont de limitele modelului pe care îl propunem. În primul rând, modelul nu abordează anumite caracteristici personale care trebuie incluse în etapa pre-voluntariat și în etapa de schimbare individuală. Am oferit câteva exemple de însușiri ale voluntarilor care pot fi incluse în cele două etape, dar cercetările viitoare nu ar trebui să se limiteze aici. O altă limită a modelului propus de noi ar fi testarea modelului. Modelul propus este unul teoretic, așadar nu a fost testat empiric și nu există un anumit instrument care să măsoare modelul în întregime sa.

### 3.2 Studiul 2: Traducerea și Adaptarea a Două Instrumente

Obiectivul acestei cercetări este de a traduce Inventarul funcțiilor voluntariatului (Volunteers function inventory - VFI, Clary și colab., 1998) și Indexul reactivității interpersonale (Interpersonal reactivity index – IRI, Davis, 1980) și a le adapta pe populația de adulți emergenți din România. Dat fiind faptul că populația de adulți emergenți români care se implică în activități de voluntariat este relativ puțin studiată, considerăm necesar să adaptăm instrumente relevante pentru a studia această populație.

Pentru a traduce chestionarele din limba engleză în limba română am folosit metoda *back translation*. Mai întâi, un expert în limba engleză a tradus chestionarele din limba română în limba engleză. Apoi, un alt expert a tradus chestionarele din limba română în limba engleză, fără să vadă varianta inițială a celor două chestionare. În final, un al treilea expert a comparat varianta inițială a chestionarelor cu varianta rezultată în urma procesului de traducere. În derularea acestei proceduri au fost implicați 3 experți în limba engleză diferiți: 2 experți care au tradus chestionarele engleză/română și română/engleză și un expert care a evaluat variantele în limba engleză ale chestionarelor. Aceasta din urmă nu a identificat diferențe majore de sens între cele două variante ale chestionarelor, așadar varianta în limba română a putut fi folosită. În urma evaluării celui de-al treilea expert, am trecut la aplicarea chestionarelor pe un eșantion de adulți emergenți din România.

### 3.2.1. Metodă

#### Participanți

La acest studiu au participat 342 de studenți ai Universității Babeș-Bolyai. Dintre aceștia, 301 au fost de gen feminin și 41 de gen masculin. Vârsta participanților a fost între 17 și 26 de ani ( $M = 19.02$ ,  $SD = 1.026$ ). Toți participanții au fost în anul întâi de studii, nivel licență.

#### Instrumente

În această cercetare am folosit 3 chestionare (Inventarul funcțiilor voluntariatului, Indexul reactivității interpersonale și Chestionarul de personalitate cu 5 factori) și câțiva itemi care investighează date demografice și informații despre implicarea în voluntariat. Itemii despre datele demografice ale participanților au fost preluați din chestionarul World Values Survey. Aceștia au fost doar traduși din limba engleză în limba română și investigau data nașterii, etnia, implicarea în voluntariat în ultimele 12 luni (cu opțiuni de răspuns „da” și „nu”), tipul de organizație în care a făcut voluntariat, dacă este cazul, frecvența implicării în voluntariat, statutul socio-economic (pe o scală Likert de la 1 la 5, unde 1 = redus și 5 = ridicat), apartenența la o religie/confesiune.

**Motivația.** Inventarul funcțiilor voluntariatului (eng. Volunteer Functions Inventory, Clary și colab., 1998). Chestionarul are 30 de itemi, la care se răspunde pe o scală Likert de la 1 la 7, unde 1 înseamnă ”deloc important/corect”, iar 7 înseamnă ”extrem de important/corect”. Chestionarul măsoară 6 funcții diferite ale voluntariatului: a) de exprimare a valorilor personale; b) de înțelegere; c) legată de; d) funcția socială; e) funcția protectivă și f) funcția de promovare a emoțiilor pozitive.

**Empatia.** Indexul reactivității interpersonale (eng. Interpersonal Reactivity Index, Davis, 1980). Chestionarul conține 28 de itemi, la care se răspunde pe o scală de la 0 la 4, unde 0 înseamnă

”Nu mă descrie deloc”, iar 4 înseamnă ”Mă descrie perfect”. Chestionarul are 4 subscale ale empatiei, și anume: a) preocupare empatică; b) distres personal; c) fantezie și d) luarea în calcul a perspectivei celorlalți.

**Personalitatea.** Chestionarul de Personalitate cu 5 Factori (CP5F, Cognitrom). Chestionarul are 130 de afirmații, la care se răspunde pe o scală Likert de la 1 la 5, unde 1 înseamnă ”Mi se potrivește foarte puțin”, iar 5 înseamnă ”Mi se potrivește foarte mult”. Chestionarul măsoară 5 factori de personalitate, și anume: extraversiune; conștiinciozitate; amabilitate; stabilitate emoțională și autonomie.

### **Procedura.**

În cazul participanților de la Facultatea de Litere, Facultatea de Științe Economice și Gestiunea Afacerilor și Facultatea de Drept, cercetarea a fost prezentată în cadrul unei ore de seminar de la disciplina Psihologie Educațională, cu acordul titularului de disciplină. Astfel, fie la începutul seminarului, fie la finalul seminarului, studenții au fost invitați să participe la acest studiu. Cei care au rămas și au completat broșura care conține chestionarele au primit un punct bonus la nota finală la disciplina Psihologia Educației, cu acordul titularului de disciplină. Participanții de la Facultatea de Psihologie au fost abordați online, postându-se anunțul cu invitația pentru a participa la studiu pe grupul lor de an. Apoi, studenții care au dorit să participe s-au prezentat în ziua și la ora stabilită pentru completarea chestionarelor.

### **Analiza datelor.**

Pentru a confirma structura factorială a chestionarelor s-au efectuat analize factoriale confirmatorii. În acest sens, s-a folosit software-ul R 3.5.3 (2019). În ceea ce privește chestionarul

VFI, structura factorială propusă de Clary și colab. (1998) nu a putut fi confirmată pe populația de tineri români (RMSEA > .06; GFI < .90; AGFI < .90). S-a încercat construirea unei variante prescurtate a chestionarului, însă nici aceasta nu a putut fi confirmată pe structura inițială.

În cazul chestionarului IRI s-a obținut o variantă prescurtată a acestuia (RMSEA = .05; GFI = .938; AGFI = .914). Varianta prescurtată păstrează structura cu 4 factori propusă de Davis (1980) și are un total de 16 itemi, câte 4 itemi pe fiecare subscală. Fiecare subscală prezintă coeficienți de consistență internă acceptabili: Fantezie –  $\alpha = 0.79$ ; Distres personal -  $\alpha = 0.83$ ; Preocupare empatică -  $\alpha = 0.69$ ; Luarea în calcul a perspectivei celorlalți –  $\alpha = 0.68$ .

### 3.2.2. Discuții

Faptul că structura factorială a chestionarului VFI nu a putut fi confirmată pe populația românească tânără poate fi datorată, în primul rând, faptului că mai puțin de jumătate de participanți nu au fost voluntari în ultimele 12 luni, anterioare evaluării. Pe de altă parte, este posibil ca motivele pentru care studenții sau tinerii români se implică în voluntariat să difere față de cele surprinse în chestionar.

Pentru chestionarul IRI s-a obținut o formă scurtă a acestuia, ce respectă structura factorială propusă de autori (Davis, 1980). Analiza confirmatorie surprinde indici buni a formei scurte IRI (RMSEA = .05; GFI = .938; AGFI = .914), iar subscalele prezintă indici acceptabili de consistență internă (Fantezie –  $\alpha = 0.79$ ; Distres personal -  $\alpha = 0.83$ ; Preocupare empatică -  $\alpha = 0.69$ ; Luarea în calcul a perspectivei celorlalți –  $\alpha = 0.68$ ).

O limită a acestui studiu ar fi numărul relativ mic al participanților implicați în voluntariat. Astfel, e posibil ca acest lucru să aibă un rol în dificultatea de a confirma structura factorială propusă de autorii chestionarului VFI. O altă limită ar putea fi modul de completare a participanților de către

studenți, mai specific faptul că participanții au completat chestionarele în sala de curs, alături de colegii lor și nu într-un spațiu în care să fie singuri. Totodată, eșantionul a fost unul de conveniență, format din studenți clujeni, ceea ce poate aduce cu sine îndoieli asupra generalizării rezultatelor pentru populația de studenți din România.

### 3.3 Studiul 3: Voluntariatul în România: Studiu de Caz

Obiectivul acestei cercetări este de a operaționaliza voluntariatul în contextul României, luând în calcul perspectiva voluntarilor, a coordonatorilor de voluntari și a experților în resurse umane. În consecință, cercetarea pornește de la următoarele întrebări de cercetare: 1) Care sunt caracteristicile voluntarului român tipic?; 2) Ce beneficii au voluntarii în urma implicării lor în voluntariat?; 3) Care sunt diferențele între voluntarii din România și voluntarii din alte țări? Adresând aceste întrebări, ne așteptăm să obținem informații cu privire la factorii care susțin sau împiedică dezvoltarea voluntariatului, dar și despre modul în care voluntarii se dezvoltă personal prin activitățile de voluntariat pe care le întreprind, cercetarea fiind o continuare a Studiului 1. În această cercetare, am folosit teoria comportamentului planificat în această cercetare, deoarece oferă un cadru potrivit care să ghideze acest studiu explorator. Am ales această abordare, deoarece a fost folosită anterior în studierea voluntariatului, inclusiv în investigarea influențelor culturale asupra voluntariatului (Randle și Dolnicar, 2009).

#### 3.3.1. Metodă

##### **Participanți.**

Eșantionul a constat în 3 grupuri principale: voluntari, coordonatori de voluntari și experți în resurse umane. 35 de participanți au fost intervievați individual (15 voluntari, 10 coordonatori de voluntari și 10 experți în resurse umane). Metoda de eșantionare utilizată a fost eșantionarea de conveniență, completată de tehnica de eșantionare bulgăre de zăpadă. Majoritatea voluntarilor au fost studenți, cu vârste cuprinse între 18 și 35 de ani. Majoritatea coordonatorilor și-au început implicarea de coordonare în asociație ca voluntari în aceeași asociație. Unii dintre coordonatori



îndeplineau acest rol în mod voluntar (nu erau plătiți), în timp ce alții erau angajați cu normă întreagă în asociație. . Experții în resurse umane au avut vârste cuprinse între 23 și aproximativ 32 de ani, erau angajați în corporații multinaționale, companii IT și agenții de recrutare la momentul interviurilor. Deși nu a fost o condiție prealabilă pentru participare, toți participanții au făcut voluntariat în trecut sau erau încă implicați activ în voluntariat la momentul interviului. Șapte participanți au făcut voluntariat în străinătate (3 voluntari, 2 experți în resurse umane și 2 coordonatori de voluntari), iar cinci participanți au lucrat cu voluntari străini (3 experți în resurse umane și 2 coordonatori).

### **Instrumente.**

Pentru interviuri, am elaborat un ghid de interviu semistructurat pe baza celui folosit de Randle & Dolnicar (2009). Am adaptat ghidul de interviu pentru a se potrivi cu cultura și mediul românesc (de exemplu, am schimbat numele organizațiilor menționate în secțiunea Imagine Organizației pentru a se potrivi cu ONG-urile care sunt active în România). Am adăugat și câteva întrebări referitoare la voluntariatul în România sau alte aspecte specifice pentru fiecare grup interviuat, pentru că mi-am dorit să ne concentrăm pe comportamentul de voluntariat din mediul cultural românesc.

### **Procedura.**

Întâlnirile cu fiecare participant în parte au fost individuale și au durat între 30 de minute și o oră. Acestea au avut loc într-un spațiu liniștit, care să permită înregistrarea audio a interviului, fie la unul din birourile Centrului de Carieră, Alumni și Relația cu Mediul de Afaceri, al Universității Babeș-Bolyai, fie într-un loc propus de persoana interviuată (biroul sau cabinetul

unde își desfășoară activitatea). Toate interviurile au fost transcrise verbatim de către doctorandă și câțiva asistenți de cercetare, care au fost pregătiți în prealabil.

### **3.3.2. Rezultate**

#### **Atitudini.**

Când au fost întrebați despre caracteristicile unui voluntar tipic, atât voluntarii, cât și coordonatorii de voluntari și experții în resurse umane au indicat că de regulă, voluntarii au anumite atitudini, cum ar fi proactivitatea, deschidere spre noi experiențe, dar și niveluri înalte de implicare. În plus, toți participanții au convenit că voluntarul tipic posedă deja un set de abilități transversale dezvoltate, cum ar fi comunicarea eficientă, gestionarea timpului, abilități de rezolvare a problemelor, empatie, abilitatea de a lua în calcul perspectiva celuilalt, responsabilitatea, altruismul și adaptabilitatea.

„Un voluntar tipic [este] o persoană curioasă, care vrea să exploreze, care vrea să se cunoască pe sine mai bine, care vrea să ajute, să-și lase amprenta cumva, într-un mod bun.” (A. C., expert în resurse umane de gen feminin, vârsta cuprinsă între 22-27 ani)

În cele din urmă, participanții au oferit informații despre caracteristicile unui non-voluntar tipic. Ei au descris aceste persoane ca fiind fie ne-informate, fie dez-informate despre voluntariat și oportunitățile disponibile. Non-voluntarii tipici au fost descriși ca fiind mulțumiți de rutinele lor stabilite sau acordând prioritate altor aspecte ale vieții, cum ar fi munca sau angajamentele familiale.

„Poate că aş spune că e lipsă de informare, în sensul că nu cunoaşte, sau nu neapărat ştie toate avantajele de a fi voluntar sau poate că a auzit, dar nu îşi poate da seama cum se cuantifică acestea, ce simţi efectiv.” (C. O., voluntar de gen feminin, cu vârsta cuprinsă între 27-32 ani)

### **Norme sociale.**

În interviurile noastre, participanţii au avut în general convingerea că opiniile altor persoane semnificative, cum ar fi familia şi prietenii, le-ar influenţa la un nivel moderat decizia de a se implica în voluntariat. Dintre voluntari, unii au avut părinţi şi prieteni care îi susţineau şi chiar s-au implicat activ în voluntariat, în timp ce alţi voluntari s-au confruntat cu scepticismul părinţilor şi prietenilor lor. Coordonatorii voluntarilor au subliniat importanţa modului în care voluntarii vorbesc despre munca lor de voluntariat cu familiile şi prietenii lor, deoarece modul în care voluntarii descriu voluntariatul poate influenţa foarte mult opiniile celor dragi.

„[Părinţii şi prietenii] au o atitudine pozitivă. Pentru că, cred că o prezint într-o manieră în care arăt că îmi place ce fac.” (B. T., coordonator de voluntari de gen masculin, cu vârsta cuprinsă între 30-35 ani)

Participanţii noştri au subliniat importanţa modelării comportamentale cu privire la voluntariat. În primul rând, voluntarii îşi împărtăşesc propriile experienţe de voluntariat cu familia şi prietenii lor, creând o oportunitate de învăţare pentru cei din urmă. Mai mult, majoritatea voluntarilor din studiul nostru au spus că una dintre motivaţiile principale din spatele implicării lor în voluntariat este faptul că cineva important pentru ei, cum ar fi un membru al familiei sau un prieten apropiat, fie este voluntar în prezent, fie a fost voluntar în trecut.

„Mie cumva mi-a transmis sau m-a inspirat străbunica mea, care nu avea resurse, în special materiale, evident, că despre aia e vorba. Nu avea nici pentru ea și, țin minte că, copil fiind și vizitând-o, cumva ea tot timpul avea timp să participe la clasicele activități de făcut de sarmale pentru nunta din sat sau pomane.” (C. O. voluntar de gen feminin, cu vârsta cuprinsă între 27-32 ani)

### **Controlul comportamental perceput.**

Toți voluntarii intervievați au susținut că își vor continua activitatea de voluntariat în aceeași asociație sau că se vor alătura altor asociații și că vor fi voluntari în mai multe locuri în același timp. Unii voluntari și-au exprimat dorința de a-și înființa propria asociație de voluntariat. Coordonatorii de voluntari pe care i-am interviuat au avut experiență de voluntariat fie în trecut, fie în momentul interviurilor. Unii dintre acești coordonatori au făcut tranziția de la a fi voluntari la a-și asuma rolul de coordonatori în cadrul aceleiași organizații. Majoritatea coordonatorilor și-au exprimat intenția de a-și continua munca de voluntariat, fie în cadrul aceleiași organizații, fie doreau să exploreze oportunități în diferite asociații. Experții în resurse umane pe care i-am interviuat aveau experiență anterioară în voluntariat sau erau implicați în voluntariat la momentul interviului. Pentru unii dintre ei, voluntariatul a servit ca mijloc de a-și iniția cariera, în timp ce alții au văzut-o ca pe o activitate de făcut în timpul liber, deseori efectuată alături de prieteni.

„Mi-aș dori foarte mult, la un moment dat, dacă ar fi să mă reprofilez și să îmi deschid ceva al meu, dacă ar fi să mă întorc în [orașul natal], m-am gândit de a face ceva programe pentru tineri, adolescenți.” (A. B., expert în resurse umane de gen feminin, cu vârsta cuprinsă între 27-32 ani)

### **Definirea voluntariatului.**

Când au fost întrebați despre definiția voluntariatului, participanții au descris voluntariatul ca o activitate structurată, care se desfășoară într-o asociație sau o organizație non-guvernamentală și care este diferită față de donarea de bani sau alte bunuri. Participanții au subliniat că voluntariatul implică oferirea de resurse personale pentru a-i ajuta pe cei care au nevoie, fiind atât o responsabilitate care implică dedicare, cât și o oportunitate de a experimenta apartenența la un anumit grup.

„După părerea mea, o definiție foarte bună ar fi faptul că voluntariatul e un mod de a ajuta societatea, și în același timp de a te ajuta și pe tine . Cred că asta ar fi - O relație win-win. Asta e voluntariatul.” (M. M., voluntar de gen masculin, cu vârsta cuprinsă între 20-25 ani)

### **Beneficii personale ale voluntarilor.**

Participanții au susținut că voluntariatul facilitează creșterea și dezvoltarea personală. Ei au identificat numeroase abilități transversale care sunt cultivate prin voluntariat, inclusiv managementul timpului, munca în echipă, adaptabilitatea, oferirea și primirea de feedback, leadership, luarea în calcul a perspectivei celorlalți, rezolvarea de probleme, comunicarea și abilitățile sociale. Voluntarii au subliniat că experiențele lor au favorizat, de asemenea, autoeficacitatea, încrederea în sine și, pentru unii, o schimbare a valorilor personale și descoperirea unui sens nou în viață. În plus, experții în resurse umane au evidențiat experiența profesională dobândită prin voluntariat, permițând indivizilor să exploreze diferite căi de carieră și să testeze potrivirea lor cu diferite domenii profesionale.

„Inclusiv pe partea profesională, dincolo de cea personală. Pentru că se cere și la job să ai o anumită experiență și e foarte greu, ca tu, ieșit de pe băncile facultății, să ajungi direct să lucrezi, că nu te angajează nimeni. Sau îți e mult mai ușor să îți găsești un job atunci când ești recomandat sau ai acolo în CV că ai făcut anumite acțiuni de voluntariat sau că ai fost în anumite asociații, că ți-ai dezvoltat anumite abilități dincolo de facultate. Pentru că, la facultate, de multe ori e teoretic și te ajută să ai background-ul, nu aș vrea să îl excludem, dar ca să poți să aplici, chiar să ajungi să te confrunți, e diferit. Și numai făcând asta poți să îți dezvolți abilitățile.”

(A. B., expert în resurse umane de gen feminin, cu vârsta cuprinsă între 27-32 ani)

### **Diferențe față de alte țări.**

Unii dintre voluntarii pe care i-am interviuat au avut experiență de voluntariat în străinătate sau au interacționat cu voluntari internaționali, ceea ce le-a permis să facă comparații între voluntariatul din România și din alte țări europene. În primul rând, ei au remarcat că fiecare societate are nevoi distincte, rezultând în ONG-uri și asociații care răspund acestor cerințe contextuale specifice. În plus, accesul la resurse financiare a variat, ONG-urile și asociațiile de voluntariat din alte țări europene având adesea un sprijin financiar mai mare în comparație cu asociațiile din România. În sfârșit, cei care au făcut voluntariat în străinătate au menționat prezența unei „culturi a voluntariatului” care a favorizat o mai bună organizare a activităților de voluntariat și o perspectivă a societății asupra voluntariatului diferită. Câțiva coordonatori pe care i-am interviuat au avut ocazia să colaboreze cu voluntari internaționali sau să se implice în activități de voluntariat în alte țări. În consecință, au evidențiat anumite diferențe între voluntariatul din

România și voluntariatul în străinătate. Distincția principală constă în nivelul de implicare a voluntarilor.

„Da, am avut câteva serii de voluntari străini cu care am interacționat și care credeau că a face voluntariat e foarte natural. Nu e așa ușor să găsești voluntari buni în România. Am observat uneori că e senzația asta că voluntariatul e pe ultimul plan. Dacă am ceva de făcut, fac toate celelalte și voluntariatul ultima dată. Sau dacă intervine o problemă și nu mai pot face o activitate, prima dată renunț la voluntariat. Nu e încă foarte... nici bine definit și [nici] valorizat de ceilalți. Cred că e diferență mare.” (V. B., coordonator de voluntari de gen feminin, cu vârsta cuprinsă între 30-35 ani)

### **3.3.3. Discuții**

În această lucrare exploratorie, scopul nostru a fost să examinăm conceptul de voluntariat din perspectivele a trei părți cheie: voluntari, coordonatori de voluntari și experți în resurse umane. Studiul s-a concentrat pe înțelegerea caracteristicilor voluntarului român tipic, a beneficiilor personale pe care voluntarii le primesc din voluntariat și a distincțiilor dintre voluntariatul din România și din alte țări. În ceea ce privește atitudinile, normele sociale și controlul comportamental perceput, așa cum este subliniat în teoria comportamentului planificat (Ajzen, 1985, 1991), rezultatele din cele trei grupuri intervievate au fost similare. Toate cele trei grupuri au manifestat o atitudine pozitivă față de voluntariat. Voluntarii și coordonatorii de voluntari consideră că opiniile altor persoane semnificative joacă un rol moderat în influențarea deciziei unei persoane de a face voluntariat. În studiul nostru, voluntarii și coordonatorii au subliniat importanța modelării comportamentale în motivarea oamenilor de a se angaja în voluntariat. Cu toate acestea, ei au

remarcat de asemenea, că, în timp ce unii membri ai familiei oferă sprijin voluntarilor, alții își exprimă îndoieli și încurajează voluntarii să acorde prioritate activităților legate de traseul lor academice. Această perspectivă poate fi influențată de factori istorici, cum ar fi caracterul obligatoriu al voluntariatului în perioada comunistă, care a oferit beneficii limitate voluntarilor înșiși. Participanții pe care i-am intervievat au arătat un nivel ridicat de control comportamental perceput atunci când vine vorba de implicarea în activități de voluntariat. În timp ce unii voluntari și-au exprimat aspirațiile de a-și înființa propriile organizații non-guvernamentale (ONG), unii coordonatori au considerat munca lor suplimentară ca o formă de voluntariat, iar câțiva dintre experții în resurse umane au văzut voluntariatul ca un mijloc de a intra pe piața muncii.

Participanții acestui studiu au caracterizat, de asemenea, voluntariatul ca o activitate care aduce beneficii pentru toate părțile implicate, deși pot exista unele diferențe în comparație cu voluntariatul din alte țări. Participanții au subliniat că voluntariatul oferă un mediu sigur în care indivizii pot explora noi activități, pot lua inițiativă în rezolvarea problemelor și pot propune idei și proiecte inovatoare, toate în timp ce primesc sprijin din partea colegilor și coordonatorilor lor. În consecință, în România, voluntariatul este privit ca o oportunitate vitală pentru dezvoltare personală, în special pentru studenți și cei care se află la începutul carierei lor profesionale.

Considerăm că rezultatele acestui studiu calitativ oferă o perspectivă valoroasă asupra dezvoltării voluntariatului, în special într-un context în care nu există o tradiție bine stabilită de voluntariat. Prin abordarea noastră calitativă, am surprins schimbarea atitudinilor față de voluntariat, modul în care membri familiei sau prietenii care au experiență de voluntariat formal sau informal pot modela implicarea unei persoane în voluntariat, dar și factorii care îi determină pe oameni să aleagă activități alternative în loc de voluntariat. De asemenea, rezultatele noastre surprind modul în care voluntarii trec printr-un proces de creștere și dezvoltare personală, din



punctul de vedere al voluntarilor, al coordonatorilor de voluntari și a angajatorilor. Aceste rezultate sprijină cercetările noastre anterioare (vezi subcapitolul 3.1), în care subliniem importanța studierii modului în care voluntarii își dezvoltă abilitățile și cunoștințele în timpul activității lor, abilități care sunt ulterior utilizate în viața lor profesională.

### **3.4 Studiul 4: Influența programelor de voluntariat asupra competențelor socio-emoționale, asupra empatiei și a abilității de a lua în calcul perspectiva celorlalți**

Obiectivul acestei cercetări este de a compara voluntarii dintr-un program specific de voluntariat, numit Program experimental (Exp), cu voluntari din alte programe de voluntariat, respectiv cu non-voluntari, cu privire la luarea în calcul a perspectivei celorlalți, empatia și abilitățile socio-emoționale. Astfel, ipotezele acestei cercetări sunt:

**Ipoteza 1:** Voluntarii din programul experimental și voluntarii din alte programe vor avea niveluri semnificativ mai ridicate ale luări în calcul a perspectivei celorlalți, ale empatiei și ale abilităților socio-emoționale decât non-voluntarii, la primul moment de testare.

**Ipoteza 2:** Voluntarii din programul experimental vor avea niveluri semnificativ mai ridicate ale luări în calcul a perspectivei celorlalți, ale empatiei și ale abilităților socio-emoționale în ultimul moment de testare, față de primul moment de testare.

**Ipoteza 3:** Voluntarii din programul experimental vor avea niveluri semnificativ mai ridicate ale luări în calcul a perspectivei celorlalți, ale empatiei și ale abilităților socio-emoționale în ultimul moment de testare, față de voluntarii din alte programe și față de non-voluntari.

**Ipoteza 4:** Non-voluntarii nu vor avea niveluri semnificativ diferite ale luări în calcul a perspectivei celorlalți, ale empatiei și ale abilităților socio-emoționale în ultimul moment de testare, față de primul moment de testare.

### 3.4.1. Metodă

#### **Participanți.**

La acest studiu au participat 92 de persoane (84 de gen feminin și 8 de gen masculin), cu vârsta cuprinsă între 19 și 53 ani ( $m = 23.4$ ,  $SD = 6.1$ ). Dintre aceștia, 39 au făcut parte din grupul de voluntari implicați în programul experimental, 31 au făcut parte din alte programe de voluntariat și 22 nu au fost implicați în voluntariat.

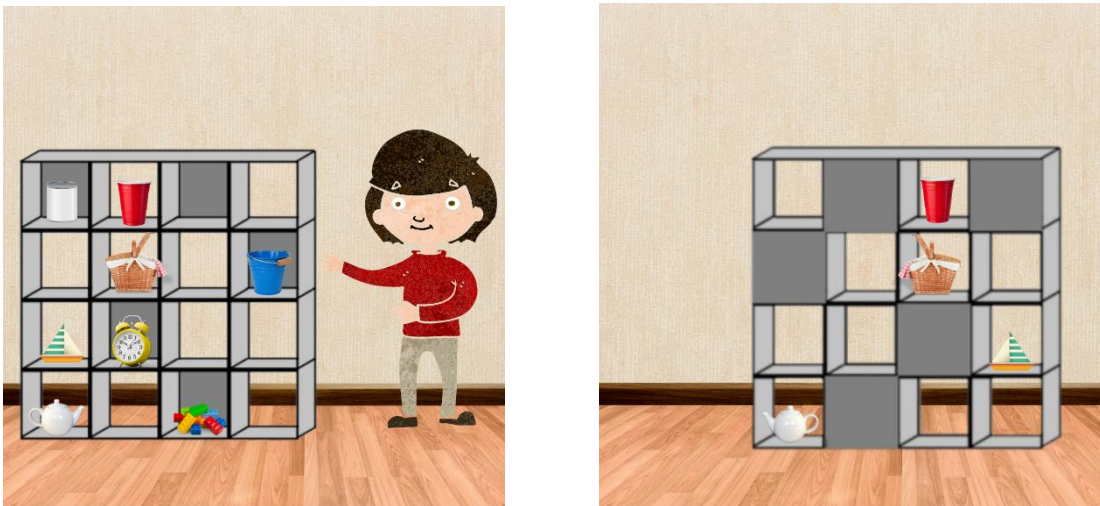
#### **Instrumente**

**Empatia.** Pentru a măsura empatia, am folosit forma scurtă a Indexului Reactivității Interpersonale (IRI, Davis, 1980), pe care am validat-o în studiul anterior (vezi capitolul 3.2.). Forma scurtă IRI are 4 subscale (Fantezie, Luarea în calcul a perspectivei celorlalți, Distres personal și Preocupare empatică), 16 itemi, câte 4 pentru fiecare subscală. Răspunsurile la acest chestionar se dau pe o scală Likert de la 0 la 4, unde 0 înseamnă "Nu mă descrie deloc", iar 4 înseamnă "Mă descrie perfect".

**Abilitățile socio-emoționale.** Pentru a măsura abilitățile socio-emoționale, am folosit chestionarul Competențe Socio-Emoționale (CSE, Vaida, Seal & Naumann, 2013). Chestionarul Competențe Socio-Emoționale este varianta tradusă și adaptată pe populația românească a chestionarului Social Emotional Competence Inventory (SECD-I; Seal, Naumann, Scott și Royce-Davis, 2011).

**Luarea în considerare a perspectivei celuilalt.** Pentru a măsura abilitatea de a lua în calcul a perspectivei celorlalți am construit 2 probe diferite. Prima probă a constat în construirea unei vignete (povestiri), asemănătoare cu cele propuse de Batson, Eklund, Chermok, Hoyt & Ortiz (2007). A doua probă construită a fost o probă experimentală, construită după proba directorului

(Wu și Keysar, 2007; Wang, Tseng, Juan, Frisson și Apperly, 2019; Wang, Ciranova, Woods, Apperly, 2020). În această probă, participanții iau rolul de ascultător și execută instrucțiunile date de director (personaj). În probă, există o discrepanță semnificativă între perspectiva participantului și cea a directorului (vezi Figura 1), fiecare având o perspectivă unică despre etajera pe care sunt așezate obiectele țintă. Pentru a efectua corect instrucțiunile date de director, participantul trebuie să țină cont de faptul că unele obiecte nu pot fi văzute de director, deci instrucțiunile nu se pot referi la acele obiecte. Proba a fost creată în programul Psychopy de către un asistent de cercetare, fiind apoi încărcată pe platforma pavlovia.org, doctoranda a cumpărat creditele necesare pentru a aduna date, proba fiind pregătită pentru a fi completată de participanți online.



*Figura 1.* Perspectiva participantului (stânga) și perspectiva directorului (dreapta)

### **Procedura.**

Dat fiind faptul că datele au fost culese spre finalul pandemiei Covid19 (august 2021 – martie 2022), acordurile, chestionarele și proba experimentală au fost completate online.

Voluntarii din programul experimental au primit pe email acordul de participare, după care l-au trimis doctorandei completat cu datele personale și semnat. După primirea acordului semnat, fiecare voluntar Exp a primit pe email un link către un formular online care conținea chestionarele IRI, CSE și prima vigneta.

Voluntarii din programul experimental au participat apoi la o Școală de Vară. Aceasta a fost organizată de Centrul de Carieră, Orientare Profesională și Alumni, UBB în perioada 23 – 27 august 2021, respectiv 30 august – 3 septembrie 2021 (au fost 2 săptămâni disponibile, iar participanții au ales în care săptămână vin în tabără, activitățile fiind identice).

### **3.4.2. Rezultate și discuții**

Niciuna dintre ipotezele acestui studiu nu a fost confirmată. În niciun moment de testare nu am identificat diferențe inter-grup semnificative statistic nici pentru rezultatele chestionarelor IRI și CSE, nici pentru proba directorului. Rezultate semnificative statistic am obținut doar pentru răspunsurile corecte alese la vigneta, în primul moment de testare. În acest sens, se pare că voluntarii din alte programe de voluntariat au ales semnificativ mai multe răspunsuri corecte din cele posibile, față de voluntarii din programul experimental. Acest lucru se poate datora faptului că voluntarii din alte programe aveau deja o anumită experiență de voluntariat, ceea ce e posibil să fi dus la o mai bună abilitate de a lua în calcul perspectiva celuilalt, măsurată prin vigneta. În ceea ce privește diferențele intra-grup, comparând cele 2 momente de testare, nu am obținut rezultate semnificative statistic nici pentru chestionarele IRI și CSE și nici pentru răspunsurile date la proba directorului (timp de reacție și corectitudinea răspunsurilor). Făcând comparația test-retest pentru fiecare grup de participanți, rezultatele nu arată diferențe semnificative intra-grup. Acest lucru poate fi explicat pe de-o parte de familiaritatea cu scalele IRI și CSE, luând în calcul că cea

de-a doua testare a fost făcută la aproximativ 5 luni față de prima testare. Astfel, participanții ar fi putut să-și amintească răspunsurile date și să aleagă similar și la a doua completare. Nu în ultimul rând, în perioada colectării datelor (august 2021 – februarie 2022), o bună parte din activitățile extracurriculare se desfășurau online. Astfel, e posibil ca angajamentul voluntarilor din programul experimental, dar și cel al voluntarilor din alte programe să fi fost mai scăzut (Lachance, 2020), iar intervenția să nu fi avut efectul de a crește caracteristici precum empatia, luarea în calcul a perspectivei celorlalți sau abilitățile socio-emoționale, așa cum mi-aș fi dorit.

O limită a acestei cercetări este numărul de participanți, mai precis distribuția lor în cele 3 grupuri (39 voluntari în grupul experimental, 31 voluntari în alte proiecte și 22 non-voluntari). Dată fiind distribuția inegală a participanților, este posibil ca numărul de participanți/grup să fi fost prea mic pentru a putea identifica un efect, chiar dacă acesta există. O a doua limită ar fi faptul că toate datele au fost culese online, așadar mediul de testare nu a fost controlat. Astfel, participanții ar fi putut fi distrași sau s-ar fi putut opri din completarea chestionarelor, ceea ce ar putea să influențeze datele. Totodată, și proba directorului a fost parcursă online. Deși instrucțiunile au fost detaliate, au existat probe de antrenament, iar proba în ansamblu a fost pilotată, există posibilitatea ca participanții să fi avut întrebări, la care experimentatorul să nu poată răspunde, dat fiind că nu se afla în același mediu cu participanții. În plus, deși la pilotare nu au existat probleme, platforma online nu a înregistrat toate răspunsurile participanților în condiția „fără director”, ceea ce face ca datele din această condiție să nu poată fi analizate și comparate cu cele din condiția „cu director”. Nu în ultimul rând, trebuie să luăm în calcul moartea experimentală. Dacă la început am avut un total de 198 de participanți înscriși (cumulat pe cele 3 grupe), doar 130 au completat chestionarele la primul moment de testare, iar la retest doar 92 de participanți au completat chestionarele și au parcurs proba.

## IV CAPITOLUL IV. DISCUȚII GENERALE ȘI CONCLUZII

Prezenta cercerare a pornit de la obiectivul general de a reconceptualiza voluntariatul și a investiga efectul său asupra dezvoltării personale, mutând focusul asupra perspectivei voluntarului, în mod particular în contextul României. În Studiul 1, am investigat literatura de specialitate, identificând și analizând în detaliu principalele modele teoretice existente în literatură care abordează voluntariatul. Astfel, în Studiul 1 am propus un model teoretic, care se focalizează asupra procesului prin care trece un voluntar, încă din momentul în care apare o oportunitate de voluntariat sau caută activ o asociație în care să se implice. Fiecare etapă a modelului urmărește voluntarul pe parcursul implicării sale în voluntariat, surprinde eventualele întoarceri la momente precedente de decizie și, poate cel mai important, permite investigarea schimbărilor personale prin care trece voluntarul. **Studiul 1 se concretizează așadar printr-un model teoretic de o deosebită relevanță în studierea voluntariatului, cu accent pe procesul de schimbare individuală prin care trece voluntarul atunci când se implică în activități de voluntariat.** Pornind de la Studiul 1, în Studiul 2 am selectat 2 chestionare, mai exact Indexul Reactivității Interpersonale (IRI) și Inventarul Funcțiilor Voluntariatului (VFI), pe care le-am tradus în limba română. În urma traducerii, cele 2 chestionare au fost aplicate unei populații de studenți din România, populația fiind formată atât din voluntari, cât și din non-voluntari. În urma analizei factoriale confirmatorie, doar chestionarul IRI a dovedit proprietăți psihometrice adecvate, obținând astfel o variantă prescurtată a chestionarului, adaptată pe populația din România. **Din Studiul 2 rezultă astfel forma prescurtată a Indexului Reactivității Interpersonale, tradusă în limba română și adaptată pe populația din România. Importanța existenței acestui chestionar și în limba Română este dată de faptul că el este chestionarul cel mai adesea folosit în literatură, în**

**cercetările care investighează empatia nu numai în contextul voluntariatului, ci și în alte cercetări.** Am folosit chestionarul IRI mai târziu, în Studiul 3. Modelul teoretic propus în Studiul 1 ne-a determinat să examinăm mai detaliat modul în care este conceptualizat voluntariatul, dar și consecințele implicării în voluntariat. Am demarat astfel o cercetare calitativă, exploratorie, în care am interviuat actorii principali implicați în mod direct sau indirect în voluntariat: voluntarii, coordonatorii de voluntari și experți în resurse umane. Cercetarea calitativă în care constă Studiul 3 surprinde faptul că, așa cum propune modelul teoretic din Studiul 1, voluntarii trec printr-un proces amplu de schimbare, dezvoltându-și numeroase abilități. Studiul 3 arată că această schimbare este remarcată nu doar de voluntari, ci și de coordonatorii lor și de experți în domeniul resurselor umane. Mai mult, efectele schimbărilor prin care ei trec atunci când fac voluntariat persistă chiar și după ce ei își încheie activitatea de voluntariat și intră pe piața muncii. **Studiul 3 confirmă existența unor schimbări individuale prin care voluntarii trec atunci când fac voluntariat, așa cum am propus în Studiul 1. Mai mult, Studiul 3 descrie voluntariatul ca o activitate benefică tuturor părților implicate, comparând modul de manifestare a voluntariatului din România cu cel din alte țări, din perspectiva unor persoane direct implicate în voluntariat.** Luând în calcul rezultatele Studiului 3, dar și modelul propus în Studiul 1, Studiul 4 își propune să compare voluntarii dintr-un program specific de voluntariat, numit Program experimental (Exp), cu voluntari din alte programe de voluntariat, respectiv cu non-voluntari, cu privire la luarea în calcul a perspectivei celorlalți, empatia și abilitățile socio-emoționale. Mai precis, în Studiul 4 am comparat nivelul luării în calcul a perspectivei celorlalți, al empatiei și al abilităților socio-emoționale al unor voluntari care au trecut printr-o intervenție care a vizat exact caracteristicile menționate, cu nivelul voluntarilor din alte programe de voluntariat și al unor non-voluntari, pe cele 3 caracteristici. În acest sens, am folosit chestionarul



IRI obținut în urma Studiului 2, am creat o probă experimentală online (după proba directorului propusă de Wu și Keysar, 2007; Apperly et al., 2019, 2020) și chestionarul CSE (Vaida, Seal & Naumann, 2013). Rezultatele cercetării nu au confirmat ipotezele pe care le-am propus, iar o explicație ar fi numărul redus de participanți în cele 3 grupuri experimentale, mărimea efectului fiind probabil prea mică pentru a putea fi identificată. O altă explicație ar fi demararea online a testării, astfel nu am putut controla alți factori distractori care ar fi putut influența parcurgerea probelor experimentale. Cu toate acestea, **Studiul 4 s-a concretizat în construcția unei probe online (proba directorului), disponibilă și altor cercetători care sunt preocupați de abilitatea oamenilor de a lua în calcul perspectiva celuilalt. În plus, Studiul 4 este prima cercetare care vizează compararea abilităților de luare în calcul a perspectivei celorlalți, empatia și abilitățile socio-emoționale la voluntari și non-voluntari din România, din cunoștințele noastre.**

Contribuții și implicații teoretice:

- ✓ Descrierea și analiza definițiilor voluntariatului existente în literatura de specializare, cu accent pe diferențele conceptuale care apar atunci când voluntariatul este definit;
- ✓ Descrierea modelelor principale existente în literatura de specialitate și a instrumentelor folosite în aceste modele pentru a măsura diferite aspecte relaționate cu voluntariatul;
- ✓ Analiza critică a modelelor existente în literatura de specialitate și a instrumentelor lor de măsură, cu accent pe limitele lor teoretice și metodologice;
- ✓ Descrierea diferențelor interculturale în ceea ce privește voluntariatul;

- ✓ Descrierea pe larg a voluntariatului în diferite părți ale lumii, așa cum este surprins de literatura de specialitate;
- ✓ Descrierea antecedente ale voluntariatului, care pot fi caracteristici personale (intrinseci) sau de mediu (extrinseci);
- ✓ Descrierea beneficiilor voluntariatului atât la nivel individual, pentru voluntar sau beneficiar, cât și la nivel larg, pentru societate;
- ✓ Propunerea model teoretic în 3 etape, care urmărește traiectoria voluntarului, de la momentele imediat anterioare deciziei de implicare în voluntariat și până la încheierea activității de voluntariat;
- ✓ Definierea voluntariatului din perspectiva voluntari, coordonatori de voluntari și experți în domeniul resurselor umane.

Contribuții și implicații metodologice:

- ✓ Traducerea și adaptarea chestionarului IRI pe populația de adulți emergenți din România;
- ✓ Traducerea chestionarului VFI în limba română;
- ✓ Corelarea caracteristicilor de personalitate a voluntarilor cu organizațiile de voluntariat în care activau (analize secundare);
- ✓ Adaptarea unei probe experimentale (proba directorului) și crearea unei variante online a probei, folosind platforma Psychopy și pavlovia;
- ✓ Crearea unor vignete care să surprindă abilitatea de a lua în calcul perspectiva celuilalt.

Contribuții și implicații practice:

- ✓ Descrierea modului în care voluntariatul din România este perceput de către voluntari, coordonatori de voluntari și experți în domeniul resurselor umane, prin prisma teoriei comportamentului planificat;
- ✓ Descrierea principalelor beneficii ale voluntarilor identificate de voluntari, coordonatori de voluntari și experți în domeniul resurselor umane;
- ✓ Descrierea principalelor avantaje și dezavantaje ale implicării în activități de voluntariat, din perspectiva voluntarilor, a coordonatorilor de voluntari și a experților în domeniul resurselor umane;
- ✓ Descrierea comportamentului voluntarilor la locul de muncă, comparativ cu cel al non-voluntarilor, potrivit experților în resurse umane.

### **Limite.**

O primă limită al acestei teze ar fi faptul că modelul propus este unul teoretic, iar acesta nu a fost încă testat. Deși modelul teoretic pe care noi îl propunem este unul integrativ, care ar putea surprinde întreaga evoluție a voluntarului în timp ce face voluntariat, nu am construit încă instrumente care să măsoare și să ateste validitatea modelului. Așadar, deocamdată el rămâne un model teoretic. Totodată, modelul nu include anumite caracteristici personale în etapa de pre-voluntariat și în cea de schimbare individuală. Noi am oferit câteva exemple de posibile caracteristici personale vizate de model, dar aceasta nu este o listă exhaustivă, ci pot exista și alte variabile.

O a doua limită, care provine din studiul de traducere a celor 2 chestionare, ar fi numărul mic de participanți implicați în voluntariat. Aceasta ar putea fi o posibilă cauză a dificultății de a

confirma structura factorială inițială a chestionarului VFI. În plus, procedura de colectare a datelor ar putea fi îmbunătățită, în cazul acestui studiu am avut un eșantion de conveniență format din studenți, care au completat broșura care conținea chestionarele într-o sală de curs, alături de ceilalți colegi, nu într-un mediu mai controlat.

O a treia limită, provenită din studiul experimental, ar fi numărul redus de participanți și eterogenitatea distribuirii lor în cele 3 grupuri de participanți. Deoarece participanții nu au fost distribuiți de către noi în cele 3 grupuri experimentale, ci ei au fost selectați ca provenind dintr-un anumit grup, a rezultat un număr inegal de participanți în fiecare grup (39 voluntari în grupul experimental, 31 voluntari în alte proiecte și 22 non-voluntari). Acest lucru ar putea fi și una dintre cauzele pentru care nu am identificat un efect, chiar dacă acesta ar fi existat. În plus, fiind încă perioada pandemiei Covid-19, toate datele au fost culese online. Ar fi putut exista numeroase variabile care să fi interferat cu performanța participanților la proba online sau în completarea chestionarelor, variabile care nu au putut fi controlate de noi. Nu în ultimul rând, o limită ar fi și dificultățile tehnice cu care ne-am confruntat, mai exact faptul că platforma nu a înregistrat toate răspunsurile participanților la proba directorului.

## **Referințe bibliografice**

- Ajzen, I. (1985). From intentions to actions: A theory of planned behavior. In J. Jul & J. Beckmann (Eds.), *Action-control: From cognitions to behaviors* (pp. 11-39). Nueva York: Springer.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179-211.
- Batson, C. D., Eklund, J. H., Chermok, V. L., Hoyt, J. L., & Ortiz, B. G. (2007). An additional antecedent of empathic concern: valuing the welfare of the person in need. *Journal of personality and social psychology*, 93(1), 65.
- Benson, P., Dohority, J., Garman, L., Hanson, E., Hochschwender, M., Lebold, C., Rohr, R., & Sullivan, J. (1980). Intrapersonal correlates of nonspontaneous helping behavior. *Journal of Social Psychology*, 110, 87-95.
- Binder, M., & Freytag, A. (2013). Volunteering, subjective well-being and public policy. *Journal of economic psychology*, 34, 97-119.
- Borgonovi, F. (2008). Doing well by doing good. The relationship between formal volunteering and self-reported health and happiness. *Social science & medicine*, 66(11), 2321-2334.
- Callero, P. L., Howard, J. A., & Piliavin, J. A. (1987). Helping behavior as role behavior: Disclosing social structure and history in the analysis of prosocial action. *Social psychology quarterly*, 247-256.
- Chacón, F., Vecina, M. L., & Davila, M. C. (2007). THE THREE-STAGE MODEL OF VOLUNTEERS'DURATION OF SERVICE. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(5), 627-642.

- Charng, H.-W., Piliavin, J. A., & Callero, P. L. (1988). Role Identity and Reasoned Action in the Prediction of Repeated Behavior. *Social Psychology Quarterly*, 51(4), 303–317. <https://doi.org/10.2307/2786758>
- Clary, E. G., Snyder, M., Ridge, R. D., Copeland, J., Stukas, A. A., Haugen, J., et al. (1998). Understanding and assessing the motivations of volunteers: A functional approach. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1516.
- Cnaan, R. A., Handy, F., & Wadsworth, M. (1996). Defining Who is a Volunteer: Conceptual and Empirical Considerations. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 25(3), 364–383. <https://doi.org/10.1177/0899764096253006>
- Cnaan, Ram A. and Laura M. Amroffell. 1995. Mapping volunteer activity. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly* 23(4): 335–51.
- Curtis, J. E., Grabb, E. G., & Baer, D. E. (1992). Voluntary association membership in fifteen countries: A comparative analysis. *American Sociological Review*, 139-152.
- Davis, M. H. (1980). A multidimensional approach to individual differences in empathy.
- Doebel, S. (2020). Rethinking executive function and its development. *Perspectives on Psychological Science*, 15(4), 942-956.
- Grant, S., Maass, S., Vettern, R., Harrington, R., O’Neil, K., McGlaughlin, P., & Good, T. (2020). The impact of volunteering: A multi-state study of 4-H youth development volunteers. *Journal of Youth Development*, 15(4), 32-50.
- Grube, J. A., & Piliavin, J. A. (2000). Role Identity, Organizational Experiences, and Volunteer Performance—Jean A. Grube, Jane Allyn Piliavin, 2000. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(9), 1108–1119.

- Handy, F., Cnaan, R. A., Brudney, J. L., Ascoli, U., Meijs, L. C., & Ranade, S. (2000). Public perception of "who is a volunteer": An examination of the net-cost approach from a cross-cultural perspective. *Voluntas: International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations*, 11, 45-65.
- Hazeldine, S., & Baillie Smith, M. (2015). IFRC Global Review of Volunteering Report.
- Ionescu, T. (2017). The variability-stability-flexibility pattern: A possible key to understanding the flexibility of the human mind. *Review of General Psychology*, 21(2), 123-131.
- Juknevičius, S., & Savicka, A. (2003). From restitution to innovation: Volunteering in postcommunist countries. In *The values of volunteering: Cross-cultural perspectives* (pp. 127-142). Boston, MA: Springer US.
- Khasanzyanova, A. (2017). How volunteering helps students to develop soft skills. *International Review of Education*, 63, 363-379.
- Pancer, S. M., & Pratt, M. W. (1999). Social and family determinants of community service involvement in Canadian youth. *Roots of civic identity: International perspectives on community service and activism in youth*, 32-55.
- Randle, M., & Dolnicar, S. (2009). Does cultural background affect volunteering behavior?. *Journal of Nonprofit & Public Sector Marketing*, 21(2), 225-247.
- Safrit, R. D., & Merrill, M. V. (2006). The seven habits of highly effective volunteer administrators. *Verkkojulkaisu: Mobilization and Management of Volunteer*. Volunteerlink. net (Luettu 3.5. 2017).

- Shachar, I. Y., von Essen, J., & Hustinx, L. (2019). Opening Up the “Black Box” of “Volunteering”: On Hybridization and Purification in Volunteering Research and Promotion.
- Snyder, M., & Omoto, A. M. (2008). Volunteerism: Social issues perspectives and social policy implications. *Social issues and policy review*, 2(1), 1-36.
- Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to volunteer and their associations with volunteers’ well-being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112-132.
- Stukas, A. A., Snyder, M., & Clary, E. G. (2015). Volunteerism and Community Involvement: Antecedents, Experiences, and Consequences for the Person and the Situation. In *The Oxford Handbook of Prosocial Behaviour* (pp. 459–493).
- Turner, R. H. (1978). The Role and the Person. *American Journal of Sociology*, 84(1), 1–23.
- Vaida, S., Seal, C. R., & Naumann, S. E. (2013). Translation and adaptation of the Social Emotional Competence Development Scale. *International Journal of Management & Business Studies*, 3, 142.
- Voicu, B., & Voicu, M. (2009). Volunteers and volunteering in Central and Eastern Europe. *Sociológia*, 41(6), 539-563.
- Voicu, C. I., & Raiu, S. L. (2018). Volunteering Advantages and Difficulties in Romania. *Postmodern Openings/Deschideri Postmoderne*, 9(4).
- Voicu, M., & Voicu, B. (2003). Volunteering in Romania: a rara avis. In *The values of volunteering: Cross-cultural perspectives* (pp. 143-159). Boston, MA: Springer US.



- Wang, J. J., Ciranova, N., Woods, B., & Apperly, I. A. (2020). Why are listeners sometimes (but not always) egocentric? Making inferences about using others' perspective in referential communication. *PloS one*, *15*(10), e0240521.
- Wang, J. J., Tseng, P., Juan, C. H., Frisson, S., & Apperly, I. A. (2019). Perspective-taking across cultures: shared biases in Taiwanese and British adults. *Royal Society open science*, *6*(11), 190540.
- Wu, S., & Keysar, B. (2007). The effect of culture on perspective taking. *Psychological science*, *18*(7), 600-606.