

ANALIZA SOCIOLOGICĂ A PERCEPȚIEI TINERILOR ASUPRA CONTRIBUȚIEI VOLUNTARIATULUI LA DEZVOLTAREA CARIEREI

Vișan Cristina-Georgiana

Profesor coordonator: Conf. univ. dr. Ionuț Anastasiu

I. Introducere

1.1. Motivația temei alese

În cadrul acestei cercetări, am ales tema referitoare la „Percepția tinerilor asupra contribuției voluntariatului la dezvoltarea carierei”, deoarece sunt de părere că activitățile de voluntariat constituie o oportunitate excelentă pentru ca tinerii să-și construiască un portofoliu profesional, evidențiind beneficiile pe care le aduce în dezvoltarea abilităților și a experiențelor relevante pentru carieră.

Consider că este important ca tinerii să înțeleagă că voluntariatul reprezintă o bază semnificativă pentru dezvoltarea lor profesională și succesul în carieră. Prin implicarea în activități de voluntariat, aceștia devin mult mai activi, învață cum să folosească unele tehnici de cooperare, negociere și care este rolul muncii în echipă. De altfel, în cadrul acestor activități, persoana implicată își dezvoltă inteligența emoțională, fiind expusă în permanență la situații și persoane noi, care poate provoca diverse emoții, de la bucurie și împlinire, până la tristate. Aceste experiențe ajută pentru o bună înțelegere a propriei stări emoționalele, iar acestea pot aduce schimbări în societate.

Implicarea socială este tot mai scăzută în societatea actuală, lipsa timpului fiind principalul motiv, de aceea este crucial să înțelegem felul în care tinerii valorizează implicarea în astfel de activități. Este important să înțelegem care sunt nevoile și așteptările tinerilor, lucru care poate contribui la îmbunătățirea programelor și activităților existente și la dezvoltarea unor inițiative noi și eficiente.

Datorită faptului că munca în cadrul ONG-urilor nu este remunerată, majoritatea tinerilor nu sunt motivați să se implice în astfel de activități. De aceea, aceștia trebuie să înțeleagă impactul voluntariatului în dezvoltarea lor profesională, ce aduce o mulțime de beneficii. Experiența acumulată în cadrul unei organizații non-guvernamentale poate fi valorizată în CV-ul persoanal și reprezintă o dovadă clară a abilităților menționate în acesta. Tot în cadrul unui ONG, ai șansa de a cunoaște profesioniști cu experiență în toate domeniile, poți lega conexiuni care pe viitor vor fi foarte valoroase pentru identificarea oportunităților de carieră, pentru colaborări și pentru accesul cu ușurință la informații în domeniul de interes.

Din experiența persoanală, am ajuns la concluzia că participarea în cadrul activităților de voluntariat este sursa puternică de motivație intrinsecă, impulsul de a face anumite lucruri datorită faptului că aduce satisfacție și împlinire persoanală, fără a fi nevoie de motivare în bani. Mă bucură faptul că aduc schimbări pozitive în viața altor oameni și le pun zâmbetul pe buze. Chiar dacă personal depui un efort și faci unele sacrificii pentru desfășurarea unor astfel de activități, atunci când știi că ele au un impact pozitiv și real pentru oameni, este extrem de satisfăcător și motivant.

Cuvinte-cheie: voluntariat, dezvoltare profesională, carieră

Abrevieri:

ATTU: Asociația Țara Tinerilor Uniți

ONG: Organizație neguvernamentală

CV: Curriculum Vitae

II. Contextul voluntariatului

2.1. Fenomenul voluntariatului

De-a lungul istoriei, există o mulțime de activități care pot fi considerate mișcări ale voluntariatului. Oamenii au oferit din timpul și resursele lor pentru a veni în ajutorul semenilor. Atunci când populația umană a luat naștere, a apărut și spiritul voluntar al oamenilor, prin dorința de a face bine aproapelui. (M. Balogh & N. Balogh, 2013)

Oamenii au simțit nevoia de a se proteja împotriva pericolelor naturii încă de la începuturile umanității, odată cu formarea primelor comunități umane. Primul gest de voluntariat a constat în solidaritatea manifestată în cadrul grupurilor și triburilor pentru a face față împreună provocărilor. Primele exemple de voluntariat din istoria umanității a avut loc în Grecia Antică, sub conducerea regelui Spartan Leonidas, care s-a angajat ca voluntar pentru a apăra Sparta și Grecia la Termopile împotriva invaziei persane conduse de Xerxes I. Chiar dacă nu a primit aprobarea consiliului, Leonidas s-a sacrificat pentru patrie. De asemenea, Filosoful Socrate îi sfătuia pe oameni să se implice în activități de voluntariat, susținând faptul că aceia care vor să schimbe lumea, trebuie inițial să se schimbe pe ei înșiși. (Păcșilă, 2016).

Un rol important în implicarea în primele activități de voluntariat l-a avut religia, mai exact biserica, datorită dorinței de a-i face bine aproapelui. Termenul “voluntar” a fost folosit în secolul al XVII-lea în cadrul armatei. Deoarece nu erau plătiți pentru munca depusă, oamenii înscrși în serviciul militar de urgență au primit numele de voluntari. (M. Balogh & N. Balogh, 2013)

Voluntariatul are o istorie îndelungată în Europa, fiind prezent în multe țări de-a lungul secolelor. A apărut și s-a dezvoltat rapid în diverse regiuni ale continentului, formând o tradiție solidă în numeroase state europene. Încă din secolul al XVI-lea, conceptul de voluntariat a luat amploare în Germania și Danemarca, odată cu înființarea unui număr tot mai mare de organizații neguvernamentale și implicarea cetățenilor în activități caritabile pentru cei defavorizați. În aceste țări, înainte de Reforma Protestantă din secolul al XVI-lea, Biserica avea responsabilitatea principală de a ajuta persoanele sărace. După această perioadă, s-au dezvoltat noi mecanisme de colaborare între autoritățile locale, organizațiile non-profit și comunitate în general. De exemplu, în Danemarca, familia, organizațiile voluntare, biserica și statul împart responsabilități pentru a asigura bunăstarea și sprijinul social în cadrul societății. (M. Balogh & N. Balogh, 2013)

În secolul al XVI-lea, voluntariatul a început să capete amploare și în Marea Britanie, pe când Slovacia a înregistrat o creștere a organizațiilor voluntare două secole mai târziu, mai exact în secolul XVII-lea. Secolul al XIX-lea a fost martorul unei creșteri semnificative a implicării

voluntare în societate și la o evoluție accelerată a sistemelor de voluntariat în multe state europene. Au fost create mai multe centre de voluntariat, soluție pentru nevoile sociale ale oamenilor. Astfel, au fost adoptate diverse legi privind activitatea de voluntariat, care reglementează drepturile și datoriile voluntarilor. (M. Balogh & N. Balogh, 2013).

În România, voluntariatul este reglementat de Legea 78/2014. (Zoinea, 2023). Acesta prevede faptul că activitatea de voluntariat trebuie să se efectueze pe baza unui contract de voluntariat, dar și faptul că acesta reprezintă un pilon important în conturarea unei piețe a muncii competitive, care contribuie esențial la procesul formării profesionale. (LEGE nr. 78/2014, art. 11, al.1). Legea întărește importanța activității de voluntariat și rolul semnificativ pe care îl are în dezvoltarea profesională și în educație, precum și însemnătatea acestor acțiuni, ce ajută la dezvoltarea competitivității pe piața muncii din România. Prin intermediul Legii 78/2014, voluntariatul este recunoscut ca experiență în muncă, condiția fiind ca activitatea desfășurată să fie în domeniul studiilor efectuate. (Profiroiu și Păceșilă, 2017, p.94)

2.2. Definiții și perspective ale activității de voluntariat

Voluntariatul înseamnă a oferi în mod benevol din timpul și resursele persoanele pentru a-i ajuta pe cei din jur, fără a primi o recompensă financiară directă în schimb. Acest concept este fundamentat pe ideea de solidaritate, responsabilitate socială și dorința de a aduce schimbări pozitive în societate. (Ortan, 2022)

În cazul voluntariatului, nu există o definiție universală acceptată în toate mediile în care este practicat. Voluntariatul este cel mai adesea asociat cu desfășurarea unor activități fără a primi o remunerație. În prezent, activitatea depășește limitele tradiționale, fiind percepută ca o modalitate de a-ți îmbunătăți Curriculum vitae-ul cu practica într-un anumit domeniu, ce poate fi valorificată ca o formă de experiență în câmpul muncii. (Ortan, 2022)

Voluntariatul este expresia angajamentului altruist și a solidarității umane într-o varietate de domenii, activitate desfășurată cu inima, din dorința proprie și motivație personală. Acesta implică donarea timpului, talentelor și energiei în beneficiul altora, fără a aștepta recompense materiale în schimb. Prin voluntariat, indivizii contribuie la bunăstarea comunității și a societății în ansamblu, dezvoltând în același timp abilități sociale și competențe practice. Noțiunea de voluntariat cuprinde mai multe aspecte esențiale, incluzând caracterul altruist și neconstrângător al activității, beneficiile aduse atât celor implicați cât și comunității, flexibilitatea în adaptarea la diverse nevoi și circumstanțe. (Pacesila, 2016)

Voluntariatul reprezintă una dintre modalitățile prin care oamenii se implică în societate și în viața civică. Prin activitățile de voluntariat, indivizii devin parte activă a comunității, manifestând angajament, responsabilitate și preocupare pentru problemele comune. Acest fenomen evidențiază relațiile dintre cetățeni și stat în abordarea și rezolvarea problemelor sociale. (Butcher și Einolf, 2017, p.8)

Definiția și semnificația voluntariatului pot varia în funcție de contextul cultural, social și organizațional, precum și de motivațiile individuale și beneficiarii implicați. Indiferent de diferențele culturale și sociale, principiile fundamentale ale voluntariatului sunt recunoscute universal. Acesta reprezintă o resursă valoroasă pentru comunitate și voluntari, manifestându-se

într-o varietate de domenii precum asistența socială, protecția drepturilor omului, sănătatea și cultura, voluntariatul fiind o expresie a generozității umane și a solidarității sociale, oferind beneficii atât pentru cei implicați, cât și pentru societate în ansamblul său. (Pacesila,2016)

Încă de la vârste fragede, implicarea în activități de voluntariat dă elevilor șanse de a-și dezvolta personalitatea. Atunci când elevii desfașoară activități de voluntariat și lucru în echipă, învață să-și exprime ideile, să asculte perspectivele celor din jur și să lucreze împreună pentru atingerea unui scop comun. Aceștia învață să-și asume responsabilități, să găsească soluții creative la unele provocări și obstacole întâlnite pe parcurs. Lucrul în echipa în cadrul activităților de voluntariat, îi ajută pe tineri să-și dezvolte empatia față de anumite grupuri aflate în situații dificile și altruismul, dorința de a te implica în mod dezinteresat în acțiuni de sprijin pentru grupuri vulnerabile, recompensele fiind de ordin intrinsec. (Ortan,2022)

În ceea ce privește voluntariatul în mediul academic putem avea două tipuri de motive pentru implicarea studenților în cadrul voluntariatului. Prima categorie include elemente legate de altruism și valori umanitare, precum și de influențe religioase. Persoanele din această categorie sunt motivate să ofere ajutor și sprijin celor aflați în situații dificile sau limitative. Ele se implică în cauze importante, cum ar fi protejarea mediului înconjurător, susținerea comunităților marginalizate sau ajutorarea persoanelor cu nevoi speciale. Pe de altă parte, a doua categorie de motive este utilitaristă și se concentrează pe dezvoltarea și valorificarea capitalului uman. Studenții implicați în această categorie își propun să își îmbunătățească experiența și aptitudinile relevante pentru piața muncii. Ei văd voluntariatul ca o oportunitate de a obține training practic în domeniul lor de interes, de a dezvolta noi abilități și competențe, precum și de a explora diferite posibilități de orientare în carieră. De asemenea, aceștia își doresc să construiască relații personale și profesionale care să le fie utile în viitorul lor profesional și în avansarea în carieră. (Ortan,2022)

Rolul voluntariatului este de a completa pregătirea academică a studentului pentru a deveni un angajat competent în ceea ce privește nevoile actuale ale pieței muncii din România și principalele cerințe ale angajatorilor într-un mediu caracterizat de instabilitate. (Ortan,2022). Participarea în activități de voluntariat oferă persoanelor oportunități de a-și dezvolta abilități esențiale pentru piața muncii, ceea ce poate crește șansele lor de angajare. Această formă de învățare nonformală completează sistemul educațional formal, oferind posibilitatea de a practica domeniile în care indivizii se pregătesc în mod formal. De asemenea, voluntariatul oferă un cadru propice pentru învățarea continuă, inclusiv pentru persoanele în vârstă și cele cu dizabilități. Activitatea de voluntariat reprezintă o resursă ce oferă o mulțime de beneficii, atât în plan personal, cât și social, însă nu trebuie privită ca suplinitor al muncii remunerate, astfel aceasta oferă persoanelor implicate o mulțime de oportunități, dar nu și beneficii bănești. (Păceșilă, 2016).

2.3. Organizații nonguvernamentale și rolul voluntarilor în organizații

Uniunea Europeană (UE) joacă un rol esențial în promovarea conceptului în Europa, impunând reguli care stimulează dezvoltarea sectorului non-profit și implicarea responsabilă în societate. Deși conceptul de responsabilitate socială a apărut inițial în SUA, a fost adoptat și în Europa, cu Europa Centrală manifestând o receptivitate mai mare decât cea din Europa de Vest. În timp,

statele europene au realizat compromisuri între mediul privat și sectorul public, contribuind împreună la dezvoltarea societății. România, ca membră a UE, susține dezvoltarea sectorului neguvernamental și îl consideră un actor important în societate. (M.Balogh & N.Balogh, 2013)

Organizațiile neguvernamentale sunt angajate în mod responsabil în societate, atrăgând cetățenii să se implice în activități de voluntariat și abordând nevoile prezente ale comunității prin activități dedicate soluționării problemelor identificate. (M.Balogh & N.Balogh, 2013). Fiecare organizație nonguvernamentală are o misiune, aceasta trebuie să fie stabilită pe termen lung, iar obiectivele misiunii trebuie formulate într-un mod general, pentru a-i permite organizației să-și mențină direcția, fără a fi nevoie de modificări anuale. (Păceșilă, 2016, p.77)

Modul în care sectorul nonprofit neguvernamental s-a dezvoltat în România se află în strânsă legătură cu schimbările instituționale provocate de progresul statului și de extinderea mișcării de voluntariat. Între cele două Razboaie Mondiale, acest sector a cunoscut o creștere considerabilă, stopată ulterior de regimul comunist. (Păceșilă, 2016, p.240). După anul 1990, numărul ONG-urilor s-a dezvoltat semnificativ în majoritatea țărilor. Oportunitățile de implicare în activități de voluntariat s-au diversificat, devenind tot mai numeroase, scopul fiind promovarea voluntariatului. (Crudu & Brad, 2019).

ONG-urile se implică în problemele economice, sociale, culturale ale societății, ceea ce a dus la creșterea importanței acestora. În timp, pe lângă scopul umanitar al acestora, organizațiile au început să lupte pentru drepturile omului, pentru educație în curs de dezvoltare și pentru implementarea legislației în privința statului. (Păcesila, 2016, p.27-28)

Voluntarul reprezintă individul care alege să se implice de bună voie, fără vreo constrângere în soluționarea problemelor și sprijinirea binelui colectiv. Esențial este faptul că o persoană care desfășoară activități de voluntariat nu primește bani pentru eforturile sale, principiul fundamental al acestui domeniu fiind gratuitatea. (Păcesila, 2016) Astfel, se poate argumenta faptul că există o legătură psihologică între voluntar și organizația din care face parte. (Lockstone-Binney et al., 2010, p. 10). Deoarece voluntarii nu sunt remunerați pentru eforturile depuse, iar timpul acestora este prețios pentru că adesea desfășoară și alte activități sau au un job, aceștia trebuie să rezoneze cu valorile și scopul organizației din care fac parte. Este necesar ca aceștia să fie plasați pe postul potrivit, în funcție de abilitățile acestuia, dar și de necesitățile organizației. (Păcesila, 2016, p.210-211)

Acesta poate fi categorisit prin câteva aspecte definitorii și anume: timpul oferit (pentru oamenii din zilele noastre, timpul este asociat cu câștigul financiar, însă un voluntar are spiritul altruismului, sprijinindu-i pe cei în nevoie și găsind împlinire în afara sferelor financiare), generozitate (acesta oferă tot ce are mai bun cu dorința sinceră de a face schimbări în bine în viața unor persoane), ajutorul necondiționat. (Păcesila, 2016).

2.4. Relația dintre voluntariat și carieră

Termenul de "carieră" are o multitudine de înțelesuri, în prezent neavând o definiție general acceptată. Acesta poate însemna atât meseria, ocupația pentru care cineva se pregătește și pe care o practică pe termen lung, cât și progresul și dezvoltarea în domeniul de activitate. (Popescu, 2012)

Implicarea în activități de voluntariat este o modalitate de a câștiga experiența într-un anumit domeniu, deoarece oferă oportunități de explorare și învățare. Acțiunea pe care o persoană o desfășoară din proprie voință, în urma unei alegeri personale și bazată pe o motivație internă, care nu vizează profitul financiar, reprezintă o ocazie importantă pentru dezvoltarea unor abilități cheie necesare în viitoarea carieră. Principalele valori pe care un tânăr implicat în activități de voluntariat le dezvoltă sunt: responsabilitatea, calitate necesară pentru obținerea celor mai bune rezultate și pentru a gestiona în mod eficient activitățile și comunicarea, ce facilitează identificarea și rezolvarea rapidă a problemelor la locul de muncă. (Despre voluntariat și branding personal, 2014)

În ceea ce privește implicarea în activități de voluntariat, în rândul tinerilor, a apărut o nouă tendință care își propune să contribuie la dezvoltarea carierei acestora. Aceștia sunt de părere că cerințele angajatorilor de a efectua mai multi ani de stagiu constituie o barieră substanțială în găsirea unui loc de muncă, de aceea, aleg să desfășoare activități de voluntariat pentru a le valorifica în Curriculum Vitae. În Statele Unite ale Americii, angajatorii iau în considerare atunci când susțin interviurile de angajare, dacă candidatul a desfășurat activități de voluntariat, acest lucru fiind valorificat ca experiență profesională. De asemenea, munca voluntară devine foarte valoroasă atunci când se află în concordanță cu planurile de carieră ale tinerilor și cu domeniul în care aceștia studiază, dacă doresc să continue o carieră în respectivul domeniu. (Fényes, H., Markos, V., & Mohácsi, M., 2021)

Deoarece competiția în ceea ce privește găsirea unui job bun este în creștere, motivul principal pentru care un student alege să facă voluntariat este pentru a-l ajuta la completarea Curriculum Vitae-ului. Studiile demonstrează faptul că voluntariatul episodic, cu o solicitare scăzută devine preferat de tineri, în detrimentul celui care reflectă valori fundamentale. Însă, acest motiv se împletește cu valorile religioase, grija pentru aproape și dorința de a aduce schimbări pozitive în societate. (Handy et al., 2010, p.501). „Voluntariatul episodic” este reprezentat de faptul că voluntarii actuali preferă de cele mai multe ori sarcini precise și proiecte care pot fi realizate pe termen scurt, în comparație cu misiunile tradiționale care se desfășoară într-un termen mult mai îndelungat. (Hustinx, L., Handy, F., & Cnaan, R. A., 2010).

Potrivit cercetării lui Ștefănescu și Osvat (2011), studenții români sunt motivați de două surse principale: una înclinată spre interese proprii și experiența profesională, care include elemente precum construirea de rețele, întâlnirea cu persoane de același fel, folosirea timpului liber în mod constructiv, participarea la diferite activități de autocunoaștere, sporirea competențelor și creșterea șanselor de angajare și cealaltă motivată de altruism, în care se ține cont de beneficiile aduse societății și de acțiunile în folosul altora. (Fényes, H., Markos, V., & Mohácsi, M., 2021)

2.5. Prezentarea organizației în care a fost realizată cercetarea

Asociația „Țara Tinerilor Uniți” este o organizație nonguvernamentală, ce a fost înființată în luna mai a anului 2014. Această organizație desfășoară o gamă diversă de activități în beneficiul comunității și se concentrează în special pe grupurile sociale defavorizate, inclusiv copii și bătrâni, oferind sprijin și ajutor social. (Asociația Țara Tinerilor Uniți)

Scopul principal al organizației non-guvernamentale ATTU constă în susținerea tinerilor proveniți din medii mai puțin dezvoltate ale României prin desfășurarea unor activități sociale, educaționale, dar și culturale. Aceasta se realizează prin încurajarea și sprijinirea parcursului lor în învățământul obligatoriu, având ca obiectiv integrarea lor profesională pe piața muncii și în societate, contribuind astfel ca persoane de încredere în comunitate. (Asociația Țara Tinerilor Uniți).

În decursul celor 10 ani de activitate, ATTU a susținut și încurajat educația în zonele rurale din 15 județe ale României, în peste 30 de localități. Eforturile asociației s-au concentrat pe sprijinirea procesului educativ al copiilor și pe îndrumarea tinerilor către oportunități de carieră. În plus, au încheiat peste 50 de colaborări cu diferite instituții și au implementat multiple proiecte. (Asociația Țara Tinerilor Uniți).

2.5.1. Structura organizatorică a asociației

Conform organigramei Asociației „Țara Tinerilor Uniți”, organizația este condusă de un președinte, Stelian Dragoi, iar atunci când acesta este absent, de cei doi președinți. În prezent, Asociația „Țara Tinerilor Uniți” are în componența sa opt departamente, atribuțiile acestora fiind prezentate mai jos:

1. Departamentul Social are responsabilitatea de a gestiona cazurile sociale, de a identifica localitatea țintă pentru desfășurarea campaniilor, identifica soluții de sprijin pentru a facilita accesul copiilor la educație.
2. Departamentul Resurse Umane are următoarele sarcini: recrutare, administrativ și evaluarea voluntarilor. Principalul scop al departamentului este de a atrage candidați potriviți pentru cerințele postului de voluntar și urmărirea evoluției voluntarilor.
3. Departamentul Administrativ se ocupă de administrarea platformei de Outlook, pentru asigurarea comunicării eficiente, întocmirea proceselor verbale și gestionarea cheltuielilor lunare ale asociației.
4. Departamentul Marketing, scopul său principal este de a dezvolta strategii și programe care să includă: promovarea și protejarea imaginii asociației prin intermediul canalelor de comunicare media tradiționale, cât și sociale, stabilirea și menținerea relațiilor cu partenerii media, producerea materialelor grafice necesare pentru departamentele asociației.
5. Departamentul Educațional are ca principală responsabilitate participarea activă la activitățile didactice din cadrul campaniilor organizate de către asociație, evaluarea competențelor elevilor și evaluarea nivelului de cunoștințe al acestora.
6. Departamentul Juridic se ocupă de elaborarea documentelor juridice, avizare, examinează toate documentele și actualizează informațiile în legătură cu modificările legislative recente.
7. Departamentul Organizare are ca principală responsabilitate organizarea și buna funcționare a activităților campaniei în teren (realizează programul pe ore din ziua campaniei, ajută la descărcarea materialelor și se asigură ca acestea sunt distribuite în mod adecvat în săli), precum și a Galei Premiilor ATTU.

8. Departamentul de Dezvoltare și Implementare Proiecte este responsabil de identificarea surselor de finanțare pentru a obține fonduri nerambursabile și de dezvoltarea propunerilor de proiecte conforme cu criteriile și cerințele surselor de finanțare identificate.

Resursele umane ale asociației. Asociația Țara Tinerilor Uniți (ATTU) a fost înființată de către 3 membri fondatori conform statutului său, aceștia fiind: Drăgoi Stelian, Ceacu Diana și Arsene Mihăiță. În prezent, ATTU numără peste 70 de voluntari, dintre aceștia 9 ocupă funcții de conducere, iar ceilalți îndeplinesc roluri de execuție. În plus, în fiecare an, datorită acordurilor încheiate cu diferite universități din țara noastră, asociația găzduiește studenți care doresc să își desfășoare stagiul de practică. (Asociația Țara Tinerilor Uniți).

Pașii recrutării sunt următorii:

- I. Analizând nevoia de a recruta noi candidați, coordonatorul departamentului identifică numărul voluntarilor necesari.
- II. Profilul voluntarului: Odată ce se constată necesitatea recrutării, coordonatorul departamentului trimite departamentului de resurse umane pe e-mail așteptările pe care le are de la viitorii candidați: responsabilități specifice postului de voluntar, nivelul de experiență și calitățile pe care trebuie să le aibă aceștia.
- III. Desfășurarea procesului: postarea și promovarea anunțurilor de recrutare pe diferite platforme de recrutare EJobs, LinkedIn, Facebook; vor fi selectați aplicanții cei mai potriviți pentru cerințele postului, aceștia vor fi contactați în vederea stabilirii unui interviu, urmând să îi ofere candidatului feedback.
- IV. Profilul candidatului: în urma procesului de selecție, profilul candidatului va fi trimis către managerul de departament.
- V. Discuție manager-candidat: cât mai repede posibil, coordonatorul va contacta voluntarul și vor stabili o discuție detaliată, se va stabili o perioadă de probă și va trimite feedback-ul său departamentului HR.
- VI. Poziționarea voluntarului pe post. În urma feedback-ului oferit din partea managerului de departament, în funcție de durata perioadei de probă, voluntarul va fi poziționat pe post.
- VII. I se va întocmi acestuia contractul de voluntariat și va primi sprijin și consiliere continuă.

Principalul mod de a atrage voluntari în asociație îl reprezintă motivația intrinsecă a acestora, prin dorința de a putea face schimbări în societatea în care trăim. Implicarea în activitățile organizației aduce o multime de beneficii pentru aceștia: au posibilitatea de a cunoaște persoane din toate domeniile profesionale și stabilirea unor relații prietene pentru carieră, vor beneficia de un certificat de voluntariat, valoros pe piața muncii, studenții au posibilitatea de a-și realiza stagiul de practică și de a înțelege cum funcționează activitatea unui ONG. Anual, se organizează o Gală a Premiilor ATTU, cu scopul premierii celor mai activi voluntari și în mod periodic sunt ținute cursuri atât interne, cât și externe, în colaborare cu alte organizații, cu scopul dezvoltării profesionale și personale a voluntarilor. (Planificare 2023).

Un alt proiect important al asociației este intitulat “PracticaPeBune”, a fost creat special pentru pregătirea profesională a studenților. Acest proiect aduce anual tineri care doresc să-și desfășoare stagiul de practică în domeniul ONG-urilor, specializându-se de-a lungul timpului în domenii precum HR, marketing, fundraising, juridic și altele. Proiectul este important pentru atât pentru organizație, cât și pentru studenți, deoarece învață cum funcționează o echipă formată din specialiști, despre modul în care se iau deciziile într-o organizație, oferindu-le, totodată, posibilitatea de a evolua și a-și dezvolta capacitățile. (Asociația Tăra Tinerilor Uniți, 2023)

De asemenea, participarea la două ediții ale celui mai important eveniment de carieră din România, Angajatori de TOP, organizat de echipa Hipo, a fost una dintre oportunitățile semnificative din 2023. Acest eveniment a oferit șansa de a reprezenta organizația într-un mod profesional. Pe lângă beneficiile aduse de colectarea CV-urilor și de recrutarea unor noi voluntari, asociația a stabilit unele conexiuni importante cu profesioniști din diferite domenii de activitate. (Asociația Tăra Tinerilor Uniți, 2023)

2.5.2. Proiectele asociației

„Asociația Tăra Tinerilor Uniți” desfășoară anual patru mari campanii, unde este aleasă o localitate slab dezvoltată din mediul rural, iar voluntarii organizației desfășoară pentru elevii care se află în situații sociale dificile o serie de activități educaționale care au ca scop promovarea educației, integrarea acestora în societate, având loc dezbateri pe teme diverse precum, educație civică, discriminare, ecologizare etc. (Asociația Tăra Tinerilor Uniți, 2023).

Prima campanie desfășurată de asociație se numește "Paștele Faptelor Bune" și are loc în jurul sărbătorilor pascale. Voluntarii organizează în cadrul acestei campanii ateliere în domeniul protecției mediului, educației ecologice, dar și responsabilitate socială.

A doua campanie, desfășurată în fiecare an de Ziua Copilului, poartă numele de "Zâmbete și Raze de Soare". Copiii sunt întâmpinați cu diferite daruri (rechizite, dulciuri) și participă la jocuri și ateliere creative în diverse domenii educaționale.

Cea de-a treia campanie, intitulată „Sună Clopoțelul”, se desfășoară la începutul anului școlar, mai exact în septembrie. Pe lângă atelierile organizate cu elevii, scopul campaniei este de a optimiza condițiile de studiu ale tinerilor prin schimbarea mobilierului din școala respectivă.

Campania numărul patru, ultima campanie din an, dar cu o însemnătate foarte mare, are loc în preajma Sărbătorii Crăciunului și este numită „Pe Urmele lui Moș Crăciun”. Este cea mai complexă campanie a asociației, în cadrul căreia, pe lângă activitățile educaționale desfășurate, tinerii primesc cadouri constând în rechizite, haine, produse de igienă, dulciuri. Asociația Tăra Tinerilor Uniți, 2018)

III. METODOLOGIA CERCETĂRII

3.1. Obiectivul general al cercetării

Această lucrare își propune să investigheze percepțiile tinerilor în ceea ce privește impactul activităților de voluntariat asupra dezvoltării și progresului în carieră.

3.2. Motivele/obiectivele specifice ale cercetarii

OBIECTIVUL 1: Identificarea avantajelor pe care voluntariatul le are în privința găsirii unui job într-o durată mult mai scurtă de timp, spre deosebire de persoanele care nu se implica în astfel de activități.

OBIECTIVUL 2: Analiza nivelului de satisfacție al voluntarilor din cadrul ATTU cu privire la rolurile pe care le îndeplinesc în organizație și măsura în care acestea contribuie la dezvoltarea abilităților lor.

OBIECTIVUL 3. Evidențierea oportunităților pe care persoanele implicate în activități de voluntariat le au pe piața muncii, în raport cu cei care nu desfășoară acest tip de activitate.

3.3. Ipotezele cercetarii

Ipotezele cercetării sunt propoziții teoretice care sunt testate prin investigație empirică pentru a evalua validitatea lor. Ipotezele trebuie să fie formulate într-un mod clar și concis, astfel încât să fie ușor de înțeles și de testat în cadrul cercetării. (Chelcea, 2007). Ipotezele acestei cercetări sunt testate cu ajutorul metodei chestionarului.

IPOTEZA I: Cu cât un individ dedică mai mult timp pentru a desfășura voluntariat în domeniile relevante pentru cariera sa, cu atât șansele de a obține un job satisfăcător într-o durată de timp mai scurtă cresc, datorită oportunităților de dezvoltare a abilităților și a experienței practice pe care voluntariatul le ofera.

IPOTEZA II: Dacă o persoană desfășoară activități de voluntariat în cadrul ATTU, atunci aceasta are șanse mari de a-și dezvolta cariera, de a-și îmbunătăți cunoștințele și abilitățile pentru a progresa în carieră.

IPOTEZA III: Dacă o persoană se implică în activități de voluntariat, atunci aceasta beneficiază de mai multă recunoaștere pe piața muncii, facilitând accesul la găsirea unui job satisfăcător, spre deosebire de cei care nu se implică în astfel de activități.

3.4. Metoda anchetei sociologice

Ancheta sociologică este o metodă de cercetare utilizată în domeniul sociologiei pentru a colecta date și a investiga aspecte legate de comportamentul, atitudinile, opiniile și caracteristicile unei populații sau a unui grup specific. Pentru utilizarea anchetelor sociologice se folosește tehnica chestionarului și cea a interviului. Interviuul poate fi folosit atât în cercetarea cantitativă, cât și în cea calitativă, spre deosebire de ancheta sociologică bazată pe chestionar, care este în mod evident un instrument cu caracter cantitativ. (Anastasiu, 2011)

De asemenea, ancheta este o metodă eficientă și avantajoasă pentru cercetările cantitative la scară largă, însă aceasta prezintă și câteva dificultăți tehnice în ceea ce privește stabilirea reprezentativității eșantionului și determinarea dimensiunii optime a acestuia. (Anastasiu, 2011)

3.5. Metode cantitative de cercetare

Anchetele sociologice bazate pe chestionar sunt printre cele mai des utilizate în cadrul unei cercetări. (Anatasiu, 2011). Prin urmare, chestionarul de cercetare constituie o metodă de investigare ce cuprinde o serie de întrebări scrise și este aplicat de către operatorii anchetei pentru a obține în scris răspunsuri din partea subiecților anchetați. (Chelcea, 2007). Pentru a crea un chestionar bun, exista o serie de reguli precum: întrebările de cercetare trebuie să fie formulate în mod pozitiv, să cuprindă o singură întrebare și să fie enunțate în stransă legătură cu obiectivele cercetării. (Anastasiu 2011, p326)

Structura și întrebările unui chestionar sunt foarte importante, deoarece un chestionar redactat în mod greșit îi determină pe respondenți să evite anumite întrebări, uneori devenind neinteresante pentru aceștia. Un chestionar redactat în mod corect trebuie să fie ordonat și organizat. De evitat sunt chestionarele lungi, cu mai multe întrebări pe un singur rând, deoarece îi poate determina pe respondenți să nu înțeleagă scopul informațiilor dorite. (Babbie, 2010, p.350)

Un chestionar de cercetare are două scopuri principale: să-i motiveze pe respondenți în vederea completării acestuia și să furnizeze operatorului informații utile. În conceperea sa, este esențial ca chestionarul să reflecte obiectivele cercetării printr-o serie de întrebări formulate în mod corespunzător și să-i impulsioneze pe respondenți să ofere răspunsuri pertinente și sincere pentru a fi examinate în concordanță cu obiectivul cercetării. (Radu, 2008, p.300)

În cadrul acestei cercetări, *„Analiza sociologică a percepției tinerilor asupra contribuției voluntariatului la dezvoltarea carierei”* am ales să folosesc metoda anchetei sociologice bazată pe chestionar, deoarece doresc să aflu percepțiile și opiniile tinerilor voluntari din organizația nonguvernamentală Asociația „Țara Tinerilor Uniți” în ceea ce privește modul în care voluntariatul a contribuit la dezvoltarea carierei lor. Astfel, consider că metoda anchetei sociologice este potrivită pentru colectarea informațiilor necesare, deoarece într-o durată scurtă de timp permite colectarea unui număr variat și mare de răspunsuri.

3.6. Eșantionarea

Eșantionarea cantitativă are ca scopul de a obține rezultate generalizabile la întreaga populație, de a extrage concluzii și de a face predicții valide pentru întregul grup studiat. Această metodă de eșantionare se bazează pe utilizarea unor tehnici statistice pentru a asigura reprezentativitatea și fiabilitatea rezultatelor obținute din analiza eșantionului selectat. (Mocănașu, D. R., 2016)

Eșantionul acestei cercetări va fi format din totalitatea voluntarilor din cadrul Asociației „Țara Tinerilor Uniți”, cu vârste cuprinse între 20-35 ani, studenții care desfășoară stagiul de practică în perioada 2023-2024, care sunt între 30-35 de persoane și o serie de colaboratori care sunt prezenți pe grupurile interne, persoane care vin din partea partenerilor și fac voluntariat corporate sau vin să ajute în cadrul campaniilor desfășurate de asociație.

3.7. Operaționalizarea conceptelor

Concept	Definiție nominală	Definiție operațională
Voluntariat	Implicarea benevolă a indivizilor în diverse activități și proiecte cu caracter social, cultural, educațional sau ecologic, fără a primi în schimb o compensație financiară sau materială directă	– Absența plății financiare directe – Implicare în scopuri sociale, comunitare sau umanitare – Programare și dedicare a timpului personal
Dezvoltarea carierei	Procesul prin care o persoană își îmbunătățește și își avansează competențele, abilitățile și cunoștințele în scopul progresului profesional și al realizării obiectivelor de carieră	– Dezvoltarea abilităților și competențelor relevante – Networking și relaționare – Autorefecție și evaluare

Bibliografie

1. Anastasiu, I. (2007), *Cultura si diversitate: introducere în sociologie*, București: Editura ASE, p.320-326
2. Babbie. E. (2010) *Practica cercetarii sociologice*, Iași: Polirom, Editura Polirom, p.350
3. Balogh, M. și Balogh, N. M. (2013) *Management of non-governmental and non-profit organizations*. Bucuresti: Tritonic, 2013
4. Butcher, J., și Einolf, C.J. (2017). Volunteering: A complex social phenomenon. *Perspectives on volunteering: Voices from the south*, p.8
5. Chelcea, S. (2007) *Metodologia cercetarii sociologice. Metode cantitative si calitative*, București: Editura Economică p. 105-107 + p.212
6. Crudu, R., & Brad, E. (2019). *Voluntariatul în Europa–tendințe, oportunități și provocări*. Center for Studies in European Integration Working Papers Series, p.2
7. *Despre voluntariat și branding personal*. Alba Iulia: Aeternitas, 2014, p.15-19
8. Fényes, H., Markos, V., și Mohácsi, M. (2021). Volunteering among higher education students as part of individual career management. *Corvinus Journal of Sociology and Social Policy*, p.5

9. Handy, F. et al. (2010). *A cross-cultural examination of student volunteering: Is it all about résumé building?*. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 39(3), p.501
10. <https://ongattu.ro/>
11. <https://vdocuments.mx/prezentare-attu-final-1.html>
12. <https://www.edpost.ro/importanta-voluntariatului-pentru-tineri/>
13. Hustinx, L., Handy, F., & Cnaan, R. A. (2010). Volunteering. *Third sector research*, p.7
14. LEGE nr. 78 din 24 iunie 2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România, eminent Parlamentul, publicată în Monitorul Oficial nr. 469 din 26 iunie 2014
15. Lockstone-Binney, L., Holmes, K., Smith, K., & Baum, T. (2010). Volunteers and volunteering in leisure: Social science perspectives. *Leisure studies*, p. 10
16. Ortan, F. (2022) *Educația pentru voluntariat*, Iasi: Institutul European
17. Pacesila, M. (2016) *Organizații neguvernamentale nonprofit: de la teorie la practică*. Bucuresti: Editura ASE
18. Popescu, O. (2012) *Managementul carierei politistilor in Ministerul Administrației si Internelor din Romania*, Târgoviște: Bibliotheca, p.17
19. Profiroiu, A. G., & Păceșilă, M. (2017). Volunteering: a route to the students professional development. *Administrație si Management Public*, p.94
20. Radu, R. (2008) *Sociologie*, Bucuresti: Editura ASE, p. 300
21. Zainea, L. N. (2023). *Managementul voluntarilor si provocarile antreprenoriatului social*. Bucuresti: Editura Universitară, p. 27
22. Mocănașu, D. R. (2016). Strategii de eșantionare utilizate în cercetarea calitativă. *Analele Universității „Dunărea de Jos” din Galați, Fascicula XX, Sociologie*, p.7